

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN VARIABEL MEDIATOR MOTIVASI KERJA KARYAWAN

(Studi pada Karyawan Tetap PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Kediri)

SKRIPSI

**Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana
pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

LIULIL CHOTIFATUN NISYA'

NIM. 145030201111124



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
MALANG
2018**

MOTTO

“If somebody offers you an amazing opportunity but you are not sure you can do it, Say YES – then learn how to do it later!”

-Richard Branson-



TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja
Karyawan dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja
Karyawan

Disusun oleh : Liulil Chotifatun Nisya'

NIM : 145030201111124

Fakultas : Ilmu Administrasi

Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Konsentrasi/Minat : Manajemen Sumber Daya Manusia

Komisi Pembimbing

Ketua



Prof. Dr. Bambang Swasto S., ME.

NIP.19450408 197302 1 002

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, pada:

Hari : Senin

Tanggal : 28 Mei 2018

Jam : 11.00

Skripsi atas nama : Liulil Chotifatun Nisya'

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Kediri).

dan dinyatakan

LULUS

MAJELIS PENGUJI

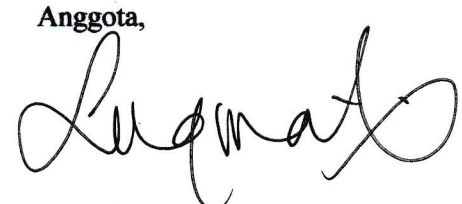
Ketua

Prof. Dr. Bambang Swasto Sunuharyo, ME
NIP. 19450408 197302 1 002

Anggota,


Tri Wulida A., S.Sos. M.Si, MHRM, Ph.D
NIP. 19760404 199903 2 001

Anggota,


Aulia Lugman A, SS, S.Pd, M.Pd
NIP. 2013048607131001

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU) No 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan Pasal 70.

Malang, 09 Mei 2018



Liulil Chotifatun Nisya'
145030201111124

RINGKASAN

Liulil Chotifatun Nisya', 2018, **Pengaruh Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Kediri)**, Prof. Dr. Bambang Swasto Sunuharyo, ME.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan dengan variabel mediator motivasi kerja karyawan, menjelaskan pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap motivasi kerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.

Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Kediri sejumlah 58 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh. Analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik dan *path analysis*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel motivasi kerja karyawan dengan koefisien jalur (β) sebesar 0,632 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Variabel lingkungan kerja karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel kinerja karyawan dengan koefisien jalur (β) sebesar 0,358 dan nilai signifikansi sebesar 0,004 ($0,004 < 0,05$). Variabel motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien jalur (β) sebesar 0,443 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 ($0,001 < 0,05$).

Kata kunci : Lingkungan kerja karyawan, Motivasi Kerja Karyawan, Kinerja Karyawan

SUMMARY

Liulil Chotifatun Nisya ', 2018, **The Influence of Employee Work Environment on Employee Performance with Variable Mediator Employee Work Motivation (Study on Permanent Employees of PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Kediri)**, Prof. Dr. Bambang Swasto Sunuharyo, ME.

The objective of research is to examine the influence of employee work environment on employee performance with variable mediator employee work motivation, to explain the influence of employee work environment on employee work motivation, the influence employee work environment on employee performance, and the influence employee work motivation on employee performance.

The kind of research used explanatory research with quantitative approach. The population in this research is all permanent employees of PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Kediri in amount of 58 employees. The sampling technique used is saturated sample technique. Data analysis in this research is using descriptive statistic analysis, classic assumption test and path analysis.

The result of the research indicates that variable employee work environment has significant influence and positive to variable employee work motivation with path coefficient (β) 0,632 and significant amount 0,000 ($0,000 < 0,05$). Variable employee work environment has significant influence and positive to variable employee performance with path coefficient (β) 0,358 and significant amount 0,004 ($0,004 < 0,05$). Variable employee work motivation has a significant influence and positive to variable employee performance with path coefficient (β) 0,443 and significant amount 0,001 ($0,001 < 0,05$).

Keyword : Employee Work Environment, Employee Work Motivation, and
Employee performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul **Pengaruh Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan.**

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. Penulis menyadari bahwa terselesaikannya skripsi ini tidak akan terwujud tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan kali ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriyono, M.S., selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
2. Bapak Dr. Mochammad Al Musadieg, MBA selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
3. Ibu Nila Firdausi Nuzula, S.Sos., M.Si., Ph.D selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
4. Bapak Prof. Dr. Bambang Swasto Sunuharyo, ME selaku dosen pembimbing yang telah membimbing selama proses penyusunan skripsi.
5. Seluruh Dosen pengajar Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat.
6. Bapak Dwiko Agung Prihyanto bagian HRD PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Kediri yang telah memberikan bantuan dan pengarahan selama proses penelitian skripsi.
7. Seluruh karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Kediri yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk berpartisipasi mengisi kuesioner penelitian skripsi.

8. Kepada orang tua saya Bapak Setyo Wiyono dan kakak saya Luluil Mumayizatul Laiirany yang telah memberikan do'a dan semangat sehingga skripsi ini dapat selesai tepat waktu.
9. Sadewa Cahya Komara yang selalu menemani dan memberikan semangat sehingga skripsi ini dapat selesai tepat waktu.
10. Sahabat-sahabat saya Della, Intan, Rima, Anisah, Kak Kiki, Kak Uli yang telah membantu dan meberikan semangat sehingga skripsi ini dapat selesai tepat waktu.
11. Seluruh teman-teman Administrasi Bisnis 2014 Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
12. Semua pihak-pihak yang terkait yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi, oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik dalam kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata semoga skripsi ini dapat memberi manfaat yang besar bagi penulis dan semua pembaca.

Malang, 09 Mei 2018

Penulis

DAFTAR ISI

MOTTO	ii
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	v
RINGKASAN	vi
SUMMARY	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kontribusi Penelitian	7
E. Sistematika Pembahasan	8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Empiris	9
B. Tinajauan Teoritis	13
1. Lingkungan Kerja	13
2. Motivasi	19
3. Kinerja	25
C. Hubungan Antar Variabel	28
1. Hubungan Lingkungan Kerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Karyawan	28
2. Hubungan Lingkungan Kerja Karyawan dengan Kinerja Karyawan	29
3. Hubungan Motivasi Kerja Karyawan dengan Kinerja Karyawan	30
D. Model Konsep dan Hipotesis	31
1. Model Konsep	31
2. Hipotesis	31

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	33
B. Lokasi Penelitian	33
C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional, dan Skala Pengukuran	34
1. Konsep	34
2. Variabel	34
3. Definisi Operasional	35
4. Skala Pengukuran	40
D. Populasi dan Sampel	41
E. Sumber Data	42
1. Data Primer	42
2. Data Sekunder	43
F. Teknik Pengumpulan Data	43
1. Kuesioner	43
2. Dokumentasi	43
G. Uji Validitas dan Reliabilitas	43
1. Uji Validitas	43
2. Uji Reliabilitas	44
3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	45
H. Analisis Data	47
1. Analisis Deskriptif	47
2. Uji Asumsi Klasik	48
a. Uji Normalitas	48
b. Uji Heteroskedastisitas	48
3. Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	49

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan	52
1. Sejarah Berdirinya PT Telekomunikasi Indonesia Tbk.	52
2. Visi dan Misi Perusahaan	56
3. Makna Logo Perusahaan	57
4. Struktur Organisasi PT Telekomunikasai Indonesia Tbk. Witel Kediri	58
5. Jam Kerja Karyawan	59
B. Gambaran Umum Responden	59
C. Analisis Data	62
1. Analisis Statistik Deskriptif	62

2. Uji Asumsi Klasik	74
a. Uji Normalitas	74
b. Uji Heteroskedastisitas	79
3. Analisis Jalur (<i>Path Analisis</i>)	81
D. Pembahasan Hasil Penelitian	89
1. Analisis Deskriptif Tentang Lingkungan Kerja Karyawan, Motivasi Kerja karyawan, dan Kinerja Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Kediri	89
2. Analisis Jalur (<i>Path Analisis</i>)	93
a. Pengaruh Lingkungan Kerja Karyawan terhadap Motivasi Kerja Karyawan	93
b. Pengaruh Lingkungan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan	95
c. Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan	96
d. Pengaruh Lingkungan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan	97
 BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	98
B. Saran	99
 DAFTAR PUSTAKA	101
LAMPIRAN.....	104

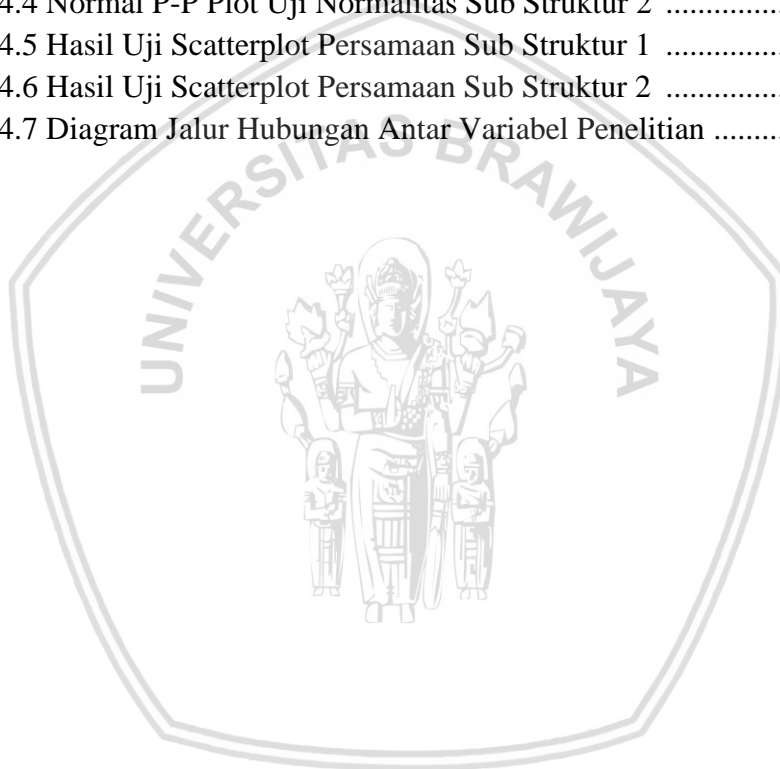
DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tinjauan Empiris	12
Tabel 3.1 Konsep, Variabel, Indikator dan Item Penelitian	38
Tabel 3.2 Skala pengukuran	40
Tabel 3.3 Populasi dan Sampel	42
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas	45
Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas	47
Tabel 4.1 Jam Kerja Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Kediri	59
Tabel 4.2 Gambaran Responden Berdasarkan Usia	59
Tabel 4.3 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
Tabel 4.4 Gambaran Responden Berdasarkan Status Pernikahan	61
Tabel 4.5 Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja	61
Tabel 4.6 Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	62
Tabel 4.7 Interval Kelas Skala Linkert	63
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja Karyawan	64
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Karyawan	69
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan	71
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i> Sub Struktur 1	76
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i> Sub Struktur 2	78
Tabel 4.13 Hasil Uji Analisis Jalur Lingkungan Kerja Karyawan terhadap Motivasi Kerja Karyawan	82
Tabel 4.14 Koefisien Determinasi (R^2) sub Struktur 1	83
Tabel 4.15 Hasil Uji Analisis Jalur Lingkungan Kerja Karyawan dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	84
Tabel 4.16 Koefisien Determinasi (R^2) Sub Struktur 2	85



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Konsep	31
Gambar 2.2 Model Hipotesis	31
Gambar 3.1 Diagram Jalur (<i>Path Analysis</i>)	50
Gambar 4.1 Logo PT Telekomunikasi Indonesia Tbk.	57
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Kediri	58
Gambar 4.3 Normal P-P Plot Uji Normalitas Sub Struktur 1	75
Gambar 4.4 Normal P-P Plot Uji Normalitas Sub Struktur 2	77
Gambar 4.5 Hasil Uji Scatterplot Persamaan Sub Struktur 1	79
Gambar 4.6 Hasil Uji Scatterplot Persamaan Sub Struktur 2	80
Gambar 4.7 Diagram Jalur Hubungan Antar Variabel Penelitian	87



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi yang semakin modern, masalah-masalah sumber daya manusia masih menjadi fokus utama bagi perusahaan yang ingin tetap mempertahankan bisnisnya. Persaingan yang semakin ketat antar kompetitor membuat perusahaan berlomba-lomba menjadi yang terbaik. Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting di dalam sebuah perusahaan. Apapun bidang usaha yang dijalankan perusahaan, sumber daya manusia akan berperan penting dalam hasil akhir perusahaan tersebut. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada peralatan yang *modern*, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi juga bergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang dapat memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan (Ardyani dan Nugraheni, 2017). Oleh karena itu, sumber daya manusia yang handal dan kompeten sangat dibutuhkan bagi sebuah perusahaan.

Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan harus mendapatkan perhatian khusus dan dikelola dengan sebaik mungkin karena merupakan aset dalam sebuah organisasi. Hal ini dimaksudkan agar karyawan dalam perusahaan dapat memberikan kontribusi yang optimal kepada perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat dan efisien akan membawa perusahaan mencapai sebuah keberhasilan.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja seorang karyawan. Kinerja karyawan merupakan hal utama yang dilihat perusahaan untuk melakukan penilaian dan evaluasi kerja (Citraningtyas dan Djastuti, 2017). Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Kinerja karyawan dapat meningkat apabila karyawan sudah memahami bagaimana ia harus melakukan pekerjaannya (Citraningtyas dan Djastuti, 2017). Menurut Mangkunegara (2013:67) yang dimaksud “kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja seorang karyawan dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai standar yang ditetapkan perusahaan.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja karyawan. “Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan” (Nitisemito, 2000:184). Lingkungan kerja dapat memberikan hubungan yang mengikat bagi karyawannya. Semangat kerja akan timbul ketika karyawan berada pada kondisi lingkungan kerja yang baik.

Lingkungan Kerja dibagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (2011:26) “lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun

tidak langsung”. Sedarmayanti (2009:31) “Lingkungan kerja non-fisik mencakup semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman menjadi kunci pendorong bagi setiap karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Citraningtyas dan Djastuti (2017) menunjukkan penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor penggerak sehingga karyawan memiliki motivasi kerja. Hasibuan (2013:143) menjelaskan “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Ketika karyawan bekerja, mereka akan berinteraksi secara langsung dengan lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja merupakan kekuatan yang dapat mendorong semangat kerja (Prakoso, 2014). Ketersediaan lingkungan kerja karyawan yang baik dan nyaman merupakan salah satu upaya untuk memotivasi kerja karyawan. Suparyatmi dan Sudarwati (2013) menyatakan dalam penelitiannya ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.

Motivasi kerja karyawan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang maksimal. Pentingnya motivasi kerja bagi seorang karyawan merupakan tugas bagi perusahaan untuk memenuhi kebutuhan para karyawannya. Kebutuhan-kebutuhan manusia dapat memengaruhi kegiatannya dalam

berorganisasi (Bangun,2012:316). Apabila perusahaan menginginkan setiap karyawannya dapat bekerja secara maksimal, maka perusahaan dituntut untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan karyawan. Teori ERG yang dikemukakan oleh Alderfer (dalam Bangun, 2012:321) menyatakan kebutuhan – kebutuhan manusia meliputi kebutuhan *Existence*, *Relatedness* dan, *Growth*. Ketika perusahaan telah memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang karyawan inginkan maka karyawan akan termotivasi untuk melaksanakan tugas yang dibebankan. Tanpa motivasi, karyawan tidak akan mampu menyelesaikan tugas-tugasnya bahkan tidak mampu mencapai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Meskipun karyawan memiliki kemampuan, namun apabila tidak ada dorongan yang menjadi penyemangat maka karyawan tidak dapat bekerja secara maksimal. Kurangnya motivasi dapat berdampak pada penurunan prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan. Penelitian Andayani dan Makian (2016) menunjukkan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terpenuhinya kebutuhan akan lingkungan kerja karyawan yang nyaman serta motivasi kerja yang tinggi, tentu saja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Jika karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang nyaman maka karyawan dapat bekerja dengan baik karena bekerja tanpa gangguan. Selain dapat meningkatkan kinerja karyawan, hal tersebut juga bertujuan untuk mempertahankan karyawan yang potensial. Dengan adanya karyawan yang potensial maka perusahaan akan mampu mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan atau bahkan mampu mengembangkan usahanya.

PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang jasa layanan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dan jaringan telekomunikasi di indonesia. Dalam bertransformasi menjadi *digital telecommunication company*, Telkomgroup mengimplementasikan strategi bisnis dan operasional perusahaan yang berorientasi kepada pelanggan (*costumer oriented*). Transformasi tersebut akan membuat organisasi TelkomGroup menjadi lebih *lean* (ramping) dan *agile* (lincah) dalam beradaptasi dengan perubahan industri telekomunikasi yang berlangsung sangat cepat (www.telkom.co.id). Hal tersebut selaras dengan visi yang diemban Telkom yaitu *Be the King of Digital in the Region*.

Berdasarkan uraian tersebut, karyawan merupakan bagian terpenting dalam menjalankan strategi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan sangat dibutuhkan dalam operasional perusahaan. Untuk meningkatkan kualitas layanan kepada konsumennya, karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Kediri dituntut untuk memiliki kinerja yang baik. Untuk mendapatkan kinerja yang baik diperlukan lingkungan kerja yang nyaman serta motivasi kerja karyawan yang tinggi. Sebab, lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan termotivasi untuk bekerja secara maksimal sehingga melahirkan suatu kinerja yang baik pula.

Berdasarkan kondisi tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Kediri)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi lingkungan kerja karyawan, motivasi kerja karyawan, dan kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Kediri?
2. Adakah lingkungan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Kediri?
3. Adakah lingkungan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Kediri?
4. Adakah motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Kediri?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di uraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan lingkungan kerja karyawan, motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Kediri.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja karyawan terhadap motivasi kerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Kediri.
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh yang signifikan lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Kediri.

4. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh yang signifikan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Kediri.

D. Kontribusi Penelitian

Penelitian ini berusaha untuk memberikan kontribusi yang berarti, baik secara praktis dan teoritis bagi kepentingan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Kediri dimasa yang akan datang dan bagi pengembangan ilmu pengetahuan. Adapun kontribusi penelitian tersebut meliputi :

1. Kontribusi untuk kepentingan terapan (Praktis)

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan sumbangan yang berarti bagi PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Kediri dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan masalah lingkungan kerja karyawan, motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan.

2. Kontribusi untuk kepentingan pengetahuan (Teoritis)

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan informasi bagi peneliti selanjutnya untuk pengembangan teori mengenai pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan dengan variabel mediator motivasi kerja karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk memberikan gambaran secara garis besar dan kemudahan bagi pembaca dalam memahami isi, penulis memberikan sistematika pembahasan.

Sistematika pembahasan tersebut terdiri dari :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tinjauan empiris, tinjauan teoritis, hubungan antar variabel, serta model konsep dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi jenis penelitian, lokasi penelitian, konsep, variabel, definisi operasional dan skala pengukuran, populasi dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, uji validitas dan uji reliabilitas, dan analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi gambaran umum perusahaan, gambaran umum responden, analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Empiris

Tinjauan empiris membahas tentang penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu berfungsi untuk mendapatkan gambaran, kerangka berfikir dan sekaligus untuk mempelajari berbagai metode analisis yang digunakan oleh peneliti sebelumnya. Dengan adanya penelitian terdahulu maka diharapkan tidak terjadi pengulangan penelitian. Deskripsi penelitian terdahulu dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Suparyatmi dan Sudarwati (2013), yang berjudul “Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dishub Kominfo Kabupaten Karanganyar”.

Penelitian tersebut dilakukan di Dishub Kominfo Kabupaten Karanganyar. Variabel bebas pada penelitian adalah Komunikasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2). Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y). Jumlah populasi dalam penelitian yaitu 170 karyawan. Sedangkan sampel yang digunakan yaitu sebanyak 60 karyawan. Dari analisis data diperoleh $F_{hitung} = 34,009$ dan $F_{tabel} = 2,76$. Hal ini berarti bahwa variabel komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. T_{hitung} untuk $X_1 = 6,506 > T_{tabel} = 1,960$, sedangkan T_{hitung} untuk $X_2 = 4,474 > T_{tabel} = 1,960$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial masing-masing variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi kerja.

Persamaan dari penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja sebagai variabel bebas. Perbedaannya terletak pada teknik analisis yang digunakan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (*Path Analysis*), sedangkan pada penelitian Suparyatmi dan Sudarwati (2013) menggunakan analisis regresi linier berganda. Selain itu dalam penelitian ini variabel motivasi kerja karyawan sebagai variabel mediator.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Andayani dan Makian (2016) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT PCI Elektronik International).

Penelitian tersebut dilakukan pada di PT PCI Elektronik International. Variabel bebas yang digunakan yaitu Pelatihan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2). Sedangkan variabel terikatnya yaitu Kinerja karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini yaitu 78 karyawan bagian produksi PT PCI Elektronik International. Teknik sampel pada penelitian yaitu sampel jenuh. Dari analisis data diperoleh $F_{hitung} = 164,409 > F_{tabel} = 3,12$, sehingga dapat diartikan secara bersama-sama pelatihan kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). T_{hitung} untuk X_1 yaitu $9.286 > T_{tabel} 1.665$ sedangkan untuk X_2 yaitu $8.441 > T_{tabel} 1.665$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial masing-masing variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Persamaan dari penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaannya terletak pada teknik

analisis yang digunakan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (*Path Analysis*), sedangkan pada penelitian Andayani dan Makian (2016) menggunakan analisis regresi linier berganda. Selain itu dalam penelitian ini variabel motivasi kerja karyawan sebagai variabel mediator.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Citraningtyas dan Djastuti (2017) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Hotel Megaland Solo)”.

Penelitian tersebut dilakukan di Hotel Megaland Solo. Variabel bebas yang digunakan yaitu Pelatihan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), variabel intervening yaitu kepuasan kerja (Y_1) dan variabel terikat kinerja karyawan (Y_2). Sampel yang digunakan sebanyak 68 karyawan. dari analisis data di peroleh hasil analisis regresi model 1 yaitu nilai koefisien jalur (β) jalur pelatihan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,429 dan nilai koefisien jalur lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,355. Sedangkan hasil analisis regresi model kedua diperoleh nilai koefisien (β) jalur pelatihan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,407, nilai koefisien jalur lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,279, dan nilai koefisien jalur kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,223.

Persamaan dari penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan Kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Selain itu dalam penelitian ini ditambahkan variabel motivasi kerja karyawan sebagai variabel mediator.

Tabel 2.1 Tinjauan Empiris

Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dishub Kominfo Kabupaten Karanganyar (Suparyatni dan Sudarwati 2013)	Variabel bebas: 1. Komunikasi 2. Lingkungan Kerja. Variabel terikat: 1. Motivasi kerja	Analisis regresi linier berganda	1. Komunikasi berpengaruh (X_1) signifikan terhadap motivasi kerja. 2. Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. 3. Komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.
Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT PCI Elektronik International (Andayani dan Makian 2016)	Variabel bebas: 1. Pelatihan Kerja 2. Motivasi Variabel terikat: 1. Kinerja karyawan	Analisis regresi linier berganda.	1. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi berpegaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Secara bersama- sama (simultan) pelatihan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai	Variabel bebas: 1. Pelatihan (X_1) 2. Lingkungan kerja (X_2) Variabel Intervening : 1. Kepuasan Kerja (Y_1)	Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi	1. pelatihan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja 2. lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. 3. pelatihan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Lanjutan Tabel 2.1

Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
Variabel Intervening (Studi Pada karyawan Hotel Megaland Solo) (Citraningtyas dan Djastuti 2017)	Variabel terikat: 1. Kinerja karyawan (Y ₂)		karyawan. 4. lingkungan kerja (X ₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 5. kepuasan kerja (Y ₁) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber : Tinjauan empiris, tahun 2018

B. Tinjauan Teoritis

1. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Saydam (2000:226) menjelaskan “Lingkungan Kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri”. Mengingat lingkungan kerja merupakan faktor yang penting untuk menunjang kinerja karyawan maka sudah seharusnya perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk karyawannya. Sedangkan Nitisemoto (2000:183) mengungkapkan bahwa “lingkungan kerja karyawan adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedarmayanti (2009:21) menyatakan “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan

sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok”.

Lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan (Lewa dan Subano, 2005:235). Lingkungan kerja yang baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, aman, bersih dan menyenangkan bagi karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan. Terciptanya lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa betah ketika melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja tersebut kurang memadai maka dapat memberikan dampak negatif bagi pekerja seperti penurunan tingkat produktifitas karyawan.

Dari beberapa definisi para ahli diatas, maka dapat diartikan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi pekerja dalam mengerjakan tanggung jawab yang dibebankan. Lingkungan kerja yang baik akan membuat para pekerja merasa nyaman dalam menyelesaikan tanggung jawabnya.

b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja Karyawan

1. Lingkungan Kerja Fisik

Pengertian lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2011:26) “adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung”. Sementara pengertian lingkungan kerja fisik menurut Nitisemito (2000:183), “lingkungan

kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan, yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Dari beberapa definisi yang dijelaskan para ahli maka dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berbentuk fisik yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Nitisemito (2000:184) menyatakan “beberapa unsur lingkungan kerja fisik meliputi warna, kebersihan, sirkulasi udara, penerangan, musik, kebisingan dan keamanan”. Sedangkan Sedarmayanti (2011:28) menyebutkan yang termasuk unsur-unsur lingkungan kerja fisik antara lain: penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, bau-bauan di tempat kerja, tata warna, dekorasi tempat kerja, musik, dan keamanan di tempat kerja.

Dari beberapa pendapat diatas berikut adalah penjelasan dari unsur-unsur lingkungan kerja fisik secara lebih rinci :

a. Penerangan

Penerangan atau pencahayaan yang baik bermanfaat bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja (Sedarmayanti, 2011:28). Apabila penerangan dalam perusahaan kurang

memadai, maka hal tersebut menyebabkan terganggunya kinerja karyawan.

Menurut Nuraida (2008:155), penerangan kantor yang optimal berguna untuk :

1. Meningkatkan produktivitas kerja
2. Meningkatkan mutu kerja
3. Mengurangi terjadinya kesalahan
4. Mengurangi ketegangan atau kerusakan mata
5. Mengurangi rasa lelah
6. Meningkatkan semangat kerja pegawai
7. Memberikan citra yang baik bagi perusahaan.

b. Sirkulasi Udara

Ruang kerja yang nyaman yaitu apabila ruang kerja tersebut memiliki sirkulasi udara yang baik. “Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan” (Sedarmayanti,2011:31). Sirkulasi udara yang cukup memiliki manfaat bagi para karyawan. Menurut Nuraida (2008:161) pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan dan menimbulkan rasa kesegaran sehingga semangat dan kinerja karyawan dapat meningkat. Beberapa cara yang dapat digunakan untuk menciptakan sirkulasi udara yang baik yaitu dengan memberikan fasilitas *Air Condition* (AC), memasang ventilasi udara, memasang cendela pada ruangan dan lain sebagainya.

c. Tata Warna

Pemberian warna yang tepat pada ruang kerja dapat memberikan kenyamanan bekerja pada karyawan. kenyamanan yang dirasakan karyawan dapat memengaruhi semangat untuk bekerja secara optimal. “Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia” (Sedarmayanti, 2011:33).

d. Kebisingan

Sedarmayanti (2011:31) “Kebisingan merupakan bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga”. Dalam jangka waktu yang lama kebisingan dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

e. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan yang tidak diinginkan dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Salah satu upaya yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan di tempat kerja yaitu dengan pemakaian AC (*Air Condition*) (Sedarmayanti, 2011:33).

f. Keamanan

Keamanan di lingkungan kerja harus selalu diperhatikan. Jaminan keamanan yang diberikan oleh perusahaan membuat karyawan merasa aman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Beberapa cara menjaga keamanan di

tempat kerja yaitu ketersediaan fasilitas kesehatan dan keselamatan kerja, memanfaatkan jasa satpam atau *security*, memasang CCTV dan lain sebagainya.

2. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Beberapa ahli telah memberikan definisi mengenai lingkungan kerja non-fisik. Sedarmayanti (2009:31) menjelaskan “lingkungan kerja non-fisik mencakup semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”. Wursanto (2009:268) mendefinisikan “lingkungan kerja non fisik sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja”. Sedangkan Nitisemito (2000:189) menyatakan bahwa “perusahaan hendaknya dapat menciptakan kondisi kerja yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan”. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli yang telah dijelaskan, dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lingkungan kerja yang berhubungan dengan hubungan karyawan dengan atasan, karyawan dengan sesama rekan kerja maupun karyawan dengan bawahan.

Berikut merupakan penjelasan unsur-unsur dari Lingkungan Kerja Non Fisik :

a. Hubungan Atasan dengan bawahan

Harianja (2002:298) menyatakan “penyampaian informasi dari pimpinan ke bawahan bisa meliputi banyak hal seperti tugas-tugas yang harus dilakukan bawahan, kebijakan organisasi, tujuan-tujuan yang ingin dicapai, dan adanya perubahan-perubahan kebijakan”. Kelancaran komunikasi dan Keharmonisan hubungan antara atasan dan bawahan harus selalu dijaga. Terciptanya hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan merupakan sarana untuk meningkatkan kinerja.

b. Hubungan antar Karyawan

Menurut Harianja (2002:299) “hubungan antar karyawan adalah hubungan kesamping antara karyawan dengan tingkat yang sama dalam organisasi tetapi mereka mempunyai tugas yang berbeda”. Dalam menciptakan kelancaran kerja, sangat dibutuhkan hubungan yang baik antar sesama rekan kerja. Apabila dalam lingkungan kerja tercipta hubungan yang harmonis, maka akan meningkatkan semangat kerja yang selanjutnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Hasibuan (2013:143) menjelaskan bahwa “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan

segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Bangun (2012:313) berpendapat “Motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk memengaruhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur”. Lebih lanjut Mathis & Jackson (dalam Bangun, 2012:312) menyebutkan bahwa “motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan”.

Motivasi merupakan tugas bagi para manajer untuk memengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan. Terdapat tiga hal yang termasuk di dalamnya antara lain upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan (Bangun, 2012:313). Dengan demikian motivasi dapat diartikan sebagai sebagai suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan dalam mencapai sebuah tujuan. Dorongan tersebut akan membuat karyawan bekerja secara maksimal dan efektif agar tercipta kinerja yang baik. Apabila seorang karyawan termotivasi, maka ia akan mampu meningkatkan kinerjanya.

b. Pendekatan – pendekatan Motivasi

Motivasi dapat dipandang menjadi empat pendekatan antara lain, pendekatan tradisional, hubungan manusia, sumber daya manusia, dan pendekatan kontemporer (Bangun, 2012:313). Berikut penjelasan mengenai pendekatan pendekatan motivasi kerja

1. Pendekatan Tradisional

Dalam pendekatan ini yang menjadi titik beratnya adalah pengawasan (*controlling*) dan pengarahan (*directing*). Manajer menentukan cara yang paling efisien untuk pekerjaan berulang

dan memotivasi karyawan dengan sistem insentif upah, semakin banyak yang dihasilkan maka semakin besar upah yang diterima.

2. Pendekatan Hubungan Manusia

Pendekatan ini dikaitkan dengan pendapat Elton Mayo. Mayo menemukan bahwa kebosanan dan pengulangan berbagai tugas merupakan faktor yang dapat menurunkan motivasi, sedangkan kontak sosial membantu dalam menciptakan dan mempertahankan motivasi. Sebagai kesimpulan dari pendekatan ini, manajer dapat memotivasi karyawan dengan memberikan kebutuhan sosial serta dengan membuat mereka merasa berguna dan lebih penting.

3. Pendekatan sumber Daya Manusia

Pada pendekatan ini para karyawan di motivasi dengan banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan, tetapi juga kebutuhan berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti.

4. Pendekatan Kontemporer

Pendekatan kontemporer didominasi oleh tiga tipe motivasi: teori isi, teori proses, dan teori penguatan. Teori isi menekankan pada teori kebutuhan-kebutuhan manusia. Teori proses terpusat pada bagaimana para anggota organisasi mencari penghargaan dalam keadaan bekerja. Teori penguatan terpusat pada bagaimana karyawan mempelajari perilaku kerja yang diinginkan. (Bangun, 2012:314).

c. Teori – teori Motivasi

1. Teori Hierarki Kebutuhan

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Abraham Maslow (Bangun, 2012:316). Teori ini menjelaskan bahwa setiap manusia mempunyai kebutuhan (*needs*) yang munculnya sangat bergantung pada kepentingannya secara individu. Maslow membagi kebutuhan manusia menjadi lima tingkatan, sehingga teori motivasi ini disebut "*the five hierarchy needs*". Berikut penjelasan kelima tingkatan kebutuhan tersebut.

- a) Kebutuhan Fisiologis adalah kebutuhan paling dasar dalam kehidupan manusia. Kebutuhan fisiologis ini sering disebut

sebagai kebutuhan tingkat pertama (the first needs), antara lain kebutuhan makan, minum, tempat tinggal, seks, dan istirahat.

- b) Kebutuhan Rasa Aman merupakan kebutuhan tingkat kedua yang merupakan kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan atas kerugian fisik. Misalnya dalam sebuah perusahaan yaitu adanya rasa aman tenaga kerja untuk mengerjakan pekerjaannya seperti adanya asuransi, tunjangan kesehatan dan lain sebagainya.
- c) Kebutuhan Sosial merupakan kebutuhan berikutnya. Setiap manusia ingin hidup untuk berkelompok. Kebutuhan sosial mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik dalam kelompok tertentu dan persahabatan. Pada tingkat ini manusia sudah ingin bergabung dengan kelompok-kelompok lain di tengah-tengah masyarakat.
- d) Kebutuhan Harga Diri menyangkut faktor penghormatan diri seperti, harga diri, otonomi dan prestasi dan faktor penghormatan dari luar misalnya, status, pengakuan, dan perhatian. Pada tingkat ini, manusia sudah menjaga image, karena merasa harga dirinya sudah meningkat dari sebelumnya.
- e) Kebutuhan Aktualisasi Diri merupakan kebutuhan tertinggi. Kebutuhan ini muncul setelah keempat kebutuhan sebelumnya terpenuhi. Kebutuhan ini merupakan dorongan agar menjadi seseorang yang sesuai dengan ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

2. Teori Dua Faktor

Teori dua faktor pertama kali dikemukakan oleh Frederick Herzbergh (Bangun, 2012:318).

“Dalam teori ini dikemukakan bahwa pada umumnya para karyawan baru cenderung memusatkan perhatiannya pada pemuasan kebutuhan lebih rendah dalam pekerjaan pertama mereka, terutama keamanan. Kemudian, setelah hal itu terpuaskan, mereka akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan pada tingkatan yang lebih tinggi, seperti kebutuhan inisiatif, kreatifitas dan tanggung jawab (Bangun, 2012:318)”.

Herzberg membagi dua faktor yang mempengaruhi kerja seseorang dalam organisasi, antara lain faktor kepuasan dan ketidakpuasan. Faktor kepuasan merupakan faktor-faktor yang dapat

menimbulkan kepuasan bagi pekerja antara lain prestasi, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemajuan. Sedangkan faktor ketidakpuasan merupakan faktor-faktor yang bukan menimbulkan kepuasan, tetapi bila ditingkatkan dapat mengurangi ketidakpuasan, antara lain kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan, penggajian, hubungan kerja, kondisi kerja, keamanan kerja dan status pekerjaan (Bangun, 2012:319).

3. Teori X dan Y

Teori X dan Y dikemukakan oleh Douglas McGregor (Bangun, 2012:320). Dalam teori ini akan dikemukakan dua pandangan berbeda mengenai manusia, pada dasarnya yang satu adalah negatif yang ditandai dengan teori X, dan yang lainnya adalah bersifat positif yang ditandai dengan teori Y (Bangun, 2012:320).

McGregor (dalam Bangun, 2012:320) menjelaskan menurut teori X, ada empat asumsi yang di pegang manajer adalah sebagai berikut :

- a) Karyawan secara inhern tidak menyukai kerja dan, bilamana dimungkinkan, akan mencoba menghindarinya.
- b) Karena karyawan tidak menyukai kerja, mereka harus dipaksa, diawasi, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
- c) Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari pengarah formal bilamana dimungkinkan.
- d) Kebanyakan karyawan menaruh keamanan diatas semua faktor lain yang dikaitkan dengan kerja dan akan menunjukkan sedikit saja ambisi.

Berbeda dengan pandangan negatif mengenai sifat manusia, MCGregor dalam Bangun (2012:320) menyebutkan empat pandangan positif, yang disebut teori Y.

- a) Karyawan dapat memandang kerja sebagai kegiatan alami yang sama dengan istirahat atau bermain.
- b) Orang-orang akan melakukan pengarahan dan pengawasan jika mereka komit pada sasaran.
- c) Kebanyakan orang dapat belajar untuk menerima, bahkan mengusahakan tanggung jawab.
- d) Kemampuan akan mengambil keputusan inovatif menyebar luas ke semua orang dan tidak hanya milik mereka yang berada dalam posisi manajemen.

McGregor menganut keyakinan bahwa pengasumsian teori Y lebih

sahih daripada teori X. Oleh karena itu ia mengusulkan ide-ide seperti pengambilan keputusan partisipatif, pekerjaan yang menantang, dan hubungan kelompok yang baik sebagai pendekatan-pendekatan yang akan memaksimalkan motivasi pekerjaan seorang karyawan.

4. Teori ERG

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Clayton Alderfer yang melanjutkan teori hierarki kebutuhan. Alderfer membagi tiga kelompok kebutuhan manusia antara lain, eksistensi (*existence/E*), hubungan (*relatedness/R*), dan pertumbuhan (*growth/G*) (Bangun, 2012:321).

“Kelompok eksistensi memperhatikan pada pemberian persyaratan keberadaan material dasar individu. Kelompok kebutuhan kedua adalah kelompok hubungan yaitu hasrat yang dimiliki untuk memelihara hubungan antar individu yang penting. Sedangkan kebutuhan pertumbuhan adalah suatu hasrat intrinsik untuk perkembangan individu” (Bangun, 2012:321).

Seorang karyawan akan termotivasi apabila kebutuhan eksistensi yang mencakup kebutuhan fisiologis dan rasa aman terpenuhi, kebutuhan akan hubungan sosialnya terpuaskan, serta kebutuhan akan aktualisasi dirinya tercapai. Hal ini termasuk dalam teori ERG yang

disebutkan Clayton Alderfer (dalam Bangun, 2012:321), sehingga dalam penelitian ini digunakan teori ERG sebagai indikator utama dalam pengukuran motivasi kerja yaitu Eksistensi (*Existence/E*), Hubungan (*Relatedness/R*), dan Pertumbuhan (*Growth/G*).

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Mangkunegara (2013:67) menjelaskan yang dimaksud “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Lebih lanjut Simanjuntak (2005:122) menyatakan “kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas-tugas tertentu”. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Untuk itu kinerja karyawan yang baik dan optimal sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Sebuah kinerja yang dilakukan oleh setiap karyawan mempunyai dampak terhadap pencapaian tujuan utama atau “*technical core*” perusahaan (Amir,2015:83). Menurut Hasibuan (2013:94), “kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan dengan didasarkan pada kemampuan dan pengalaman dalam bekerja”.

Berdasarkan beberapa definisi para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja (output) yang telah

dicapai oleh karyawan secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan.

b. Pengukuran Kinerja

Kinerja dalam setiap organisasi dapat diukur dengan menggunakan metode tertentu. Simanjuntak (2005:127) menjelaskan bahwa kinerja yang diukur adalah kinerja perusahaan dari masing-masing unit organisasi dan kinerja tiap unit yang terdiri dari penjumlahan kinerja setiap individu atau perorangan yang ada dalam unit tersebut, standar pengukuran unit ini terdiri atas kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Seperti yang dikemukakan oleh Dharma (2003:355) Kriteria utama dalam pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Pengukuran kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan.
2. Pengukuran kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya) pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya.
3. Pengukuran ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Pendapat lain dikemukakan oleh Bangun (2012:234) yang menyatakan bahwa “standar pekerjaan dapat diukur dengan melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerjasama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu”.

1. Jumlah pekerjaan
Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

2. Kualitas pekerjaan
Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan.
3. Ketepatan waktu
Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga memengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.
4. Kehadiran
Suatu pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
5. Kemampuan kerja sama
Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan.

Pengukuran kinerja dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kinerja seorang karyawan dalam suatu periode tertentu, sehingga selanjutnya dapat dilakukan evaluasi kinerja. Penelitian ini merujuk pada teori yang dikemukakan oleh Dharma (2003:355) sebagai indikator dalam penelitian.

c. Penilaian Kinerja Karyawan

Bangun (2012:231) menjelaskan “penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya”. Untuk menentukan baik atau tidaknya kinerja seorang karyawan dapat ditentukan dengan membandingkan hasil kerja dengan standar pekerjaan. Apabila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi

standar pekerjaan maka dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik. sebaliknya apabila hasil kerja karyawan tidak mencapai standar pekerjaan maka termasuk pada kinerja yang kurang baik atau rendah.

Penilaian kinerja dapat ditinjau kedalam jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan dalam periode tertentu. Bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain, evaluasi antar individu dalam organisasi, pengembangan dalam diri setiap individu, pemeliharaan sistem serta dokumentasi (Bangun, 2012:232).

C. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan Lingkungan Kerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Karyawan

Dalam suatu perusahaan, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan. Karyawan yang bekerja akan berinteraksi secara langsung dengan lingkungan kerjanya. Ketersediaan lingkungan kerja fisik dan terciptanya lingkungan kerja non fisik yang kondusif dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Kenyamanan dan keamanan dalam lingkungan kerja merupakan salah satu upaya perusahaan dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan karyawan. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat menjadi faktor penggerak agar karyawan mau bekerja

efektif sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Hal tersebut didukung dengan penelitian Suparyatmi dan Sudarwati (2013) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

2. Hubungan Lingkungan Kerja Karyawan dengan Kinerja Karyawan

Kasmir (2016:189) menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah lingkungan kerja. Terciptanya lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Apabila karyawan merasa senang dengan lingkungan kerjanya, maka karyawan akan bekerja secara optimal sehingga kinerja dapat meningkat. Lebih lanjut Kasmir (2016:192) menjelaskan bahwa “jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan”. Sebaliknya, apabila kondisi lingkungan kerja karyawan tidak memberikan kenyamanan, maka dapat mengganggu kinerja seorang karyawan. Ketidaknyamanan lingkungan kerja karyawan dapat menyebabkan karyawan malas melakukan pekerjaan dan semangat kerja akan menurun. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Citraningtyas dan Djastuti (2017) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja karyawannya. Oleh sebab

itu sebuah perusahaan harus senantiasa memelihara lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik.

3. Hubungan Motivasi kerja karyawan dengan Kinerja Karyawan

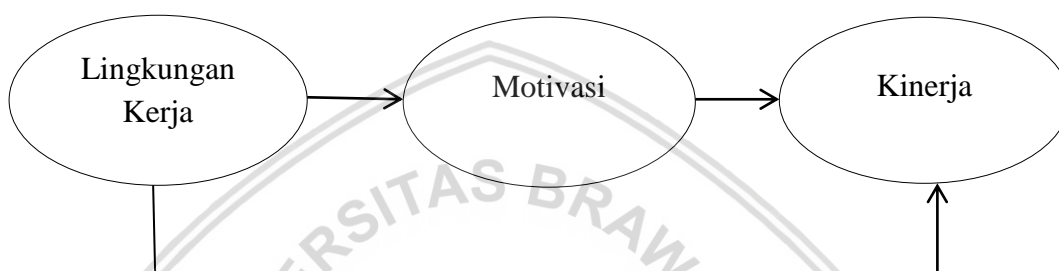
Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja seorang karyawan. Sebuah perusahaan harus mampu untuk memenuhi kebutuhan karyawan baik kebutuhan financial maupun kebutuhan non financial. Upaya untuk memenuhi kebutuhan tersebut dinamakan motivasi. Pemenuhan kebutuhan tersebut dimaksudkan sebagai daya penggerak agar kinerja karyawan tidak menurun. Dari motivasi kerja akan timbul perilaku karyawan yang dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Semakin banyak kebutuhan karyawan yang terpenuhi maka tingkat motivasi kerja karyawan dalam bekerja akan semakin tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Andayani dan Makian (2016) menunjukkan variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya, apabila motivasi kerja karyawan menurun maka hal tersebut dapat menurunkan kinerja karyawan. Hal ini berarti dengan memotivasi karyawan dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan menjadi lebih baik.

D. Model Konsep dan Hipotesis

1. Model Konsep

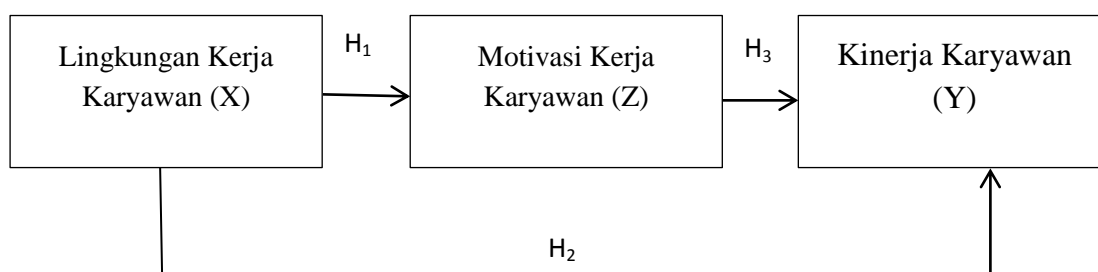
Berdasarkan teori yang telah diuraikan mengenai pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan dengan variabel mediator motivasi kerja karyawan, maka konsep yang diambil yaitu :



Gambar 2.1 Model Konsep

2. Hipotesis

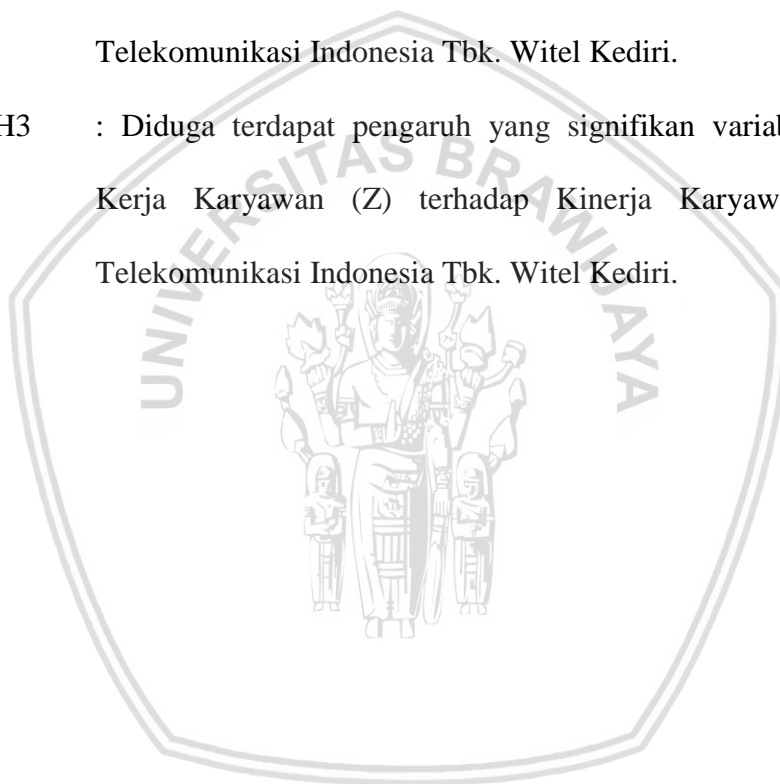
Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2011:64). Dari pengertian tersebut dapat dibuat hipotesis dengan variabel bebas lingkungan kerja karyawan, variabel terikat kinerja karyawan dan variabel mediator motivasi kerja karyawan.



Gambar 2.2 Model Hipotesis

Dari uraian tersebut maka hipotesis dari penelitian ini adalah :

- H1 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan variabel Lingkungan Kerja Karyawan (X) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Z) PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Kediri.
- H2 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan variabel Lingkungan Kerja Karyawan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Kediri.
- H3 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan variabel Motivasi Kerja Karyawan (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Kediri.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian adalah jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*), dimana dalam penelitian ini menjelaskan bagaimana pengaruh lingkungan kerja karyawan (X) terhadap motivasi kerja karyawan (Z), pengaruh lingkungan kerja karyawan (X) terhadap kinerja karyawan (Y), serta pengaruh motivasi kerja karyawan (Z) terhadap kinerja karyawan (Y). Menurut Hasan (2009:9), penelitian penjelasan adalah jenis penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini menekankan pada pendekatan kuantitatif yang menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2011:7).

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Kediri yang beralamat di Jalan Hayam Wuruk No 45-47 Kota Kediri. Dari lokasi penelitian inilah peneliti akan mendapatkan data dan informasi yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti. Alasan pengambilan lokasi tersebut karena lokasi penelitian tersebut menyangkut permasalahan yang diteliti yaitu untuk menjelaskan keterkaitan dengan lingkungan kerja karyawan dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.

C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran

1. Konsep

Nazir (2009:122) menjelaskan “konsep adalah suatu fenomena secara abstrak yang dibentuk dengan jalan membuat generalisasi terhadap suatu yang khas”. Umumnya konsep dibuat dan dihasilkan untuk keperluan ilmiah yang khas tertentu. Konsep yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pekerjaan.

b. Motivasi

Motivasi merupakan tindakan dorongan atau menggerakkan karyawan agar mampu bekerja lebih baik agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

c. Kinerja.

Kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan dalam menyelesaikan beban tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam kurun waktu tertentu.

2. Variabel

Pada dasarnya variabel adalah sesuatu yang menjadi obyek dalam melakukan suatu penelitian. Menurut Sugiyono (2011:38) “variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan

kemudian ditarik kesimpulannya”. Berikut merupakan penjelasan dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian (Sugiyono, 2011:39) :

a. Variabel Bebas

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang bertindak sebagai variabel bebas adalah lingkungan kerja karyawan (X)

b. Variabel Mediator

Variabel mediator merupakan variabel yang menjadi perantara antara variabel bebas dan variabel terikat, dimana variabel ini dapat mempengaruhi dan dipengaruhi. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel mediator yaitu motivasi kerja karyawan (Z).

c. Variabel Terikat

Variabel terikat atau disebut juga variabel dependen yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian yang merupakan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

3. Definisi Operasional

Menurut Nazir (2009:126) “definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberi suatu operasional yang diberikan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut”. Definisi operasional dalam penelitian ini yaitu :

a. Lingkungan Kerja karyawan (X)

Lingkungan Kerja karyawan yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Lingkungan Kerja karyawan ada dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Sedarmayanti:2009). Lingkungan kerja fisik meliputi: penerangan, sirkulasi udara, tata warna, kebisingan, bau-bauan di tempat kerja, dan keamanan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik meliputi: hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja. Berikut merupakan indikator dan item dari lingkungan kerja karyawan:

- i. Lingkungan Kerja Fisik, dengan item sebagai berikut:
 - Penerangan yang merata dan memadai
 - Sirkulasi udara yang baik
 - Suhu ruangan yang sesuai
 - Pewarnaan yang sesuai
 - Tidak terdapat kebisingan pada tempat kerja
 - Tidak terdapat bau-bauan yang menyengat di tempat kerja
 - Petugas keamanan atau *security* sudah menjalankan fungsinya
 - Tersedianya alat pemadam kebakaran
- ii. Lingkungan kerja non fisik, dengan item sebagai berikut:
 - Terjalin komunikasi yang baik dengan atasan.
 - Terjalin hubungan yang harmonis dengan atasan.

- Terjalin komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja
- Terjalin hubungan keakraban dengan sesama rekan kerja

b. Motivasi Kerja Karyawan (Z)

Motivasi kerja karyawan adalah suatu dorongan yang menjadi sebab seorang karyawan melakukan suatu pekerjaan yang meliputi kebutuhan eksistensi (*existence*), hubungan (*relatedness*) dan pertumbuhan (*growth*). Berikut adalah indikator dan item dari variabel motivasi kerja karyawan sesuai teori ERG yang dijelaskan Alderfer (dalam Bangun 2012:322):

- i. Eksistensi (*Existence/E*), dengan item sebagai berikut:
 - Kesesuaian gaji dengan pekerjaan
 - Kebutuhan akan rasa nyaman
- ii. Hubungan (*Relatedness/R*), dengan item sebagai berikut:
 - Hubungan dengan atasan
 - Hubungan antara sesama rekan kerja
- iii. Pertumbuhan (*Growth/G*), dengan item sebagai berikut:
 - Peluang mengembangkan karir
 - Peluang mengembangkan potensi diri

c. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Berikut

adalah indikator dan item dari variabel Kinerja Karyawan, Dharma (2003:355) :

- i. Kualitas, dengan item sebagai berikut:
 - Teliti dalam menyelesaikan pekerjaan
 - Mutu hasil kerja yang dicapai sesuai dengan standar yang ditetapkan
- ii. Kuantitas, dengan item sebagai berikut:
 - Kuantitas hasil kerja sesuai standar yang ditetapkan
 - Menyelesaikan kuantitas hasil kerja melebihi standar yang ditetapkan perusahaan
- iii. Ketepatan Waktu, dengan item sebagai berikut:
 - Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
 - Menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan

Tabel 3.1 Konsep, Variabel, Indikator dan Item Penelitian

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Lingkungan Kerja (Sedarmayanti, 2009:22)	Lingkungan kerja karyawan (X)	i. Lingkungan Kerja Fisik	- Penerangan yang merata dan memadai
			- Sirkulasi udara sudah baik
			- Suhu ruangan sudah sesuai
			- Pewarnaan yang sesuai
			- Tidak terdapat kebisingan di tempat kerja
			- Tidak terdapat bau-bauan yang menyengat di tempat kerja

Lanjutan Tabel 3.1

Konsep	Variabel	Indikator	Item
			- Petugas keamanan atau security sudah menjalankan fungsinya
			- Tersedianya alat pemadam kebakaran
		ii. Lingkungan Kerja Non Fisik	- Terjalin komunikasi yang baik dengan atasan.
			- Terjalin hubungan yang harmonis dengan atasan.
			- Terjalin komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja
Motivasi (Teori Alderfer dalam Bangun, 2012:321)	Motivasi Kerja Karyawan (Z)	i. Eksistensi (<i>Existence/E</i>)	- Kesesuaian gaji dengan pekerjaan
			- Kebutuhan akan rasa nyaman
		ii. Hubungan (<i>Relatedness/R</i>)	- Hubungan dengan atasan
			- Hubungan antara sesama rekan kerja
		iii. Pertumbuhan (<i>Growth/G</i>)	- Peluang mengembangkan karir
Kinerja (Dharma, 2003:355)	Kinerja Karyawan (Y)	i. Kualitas	- Teliti dalam menyelesaikan pekerjaan
			- Mutu hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan
		ii. Kuantitas	- Kuantitas hasil kerja sesuai standar yang ditetapkan
			- Meyelesaikan kuantitas hasil kerja melebihi standar yang ditetapkan
		iii. Ketepatan Waktu	- Menyelesaikan pekerjaan

Lanjutan Tabel 3.1

Konsep	Variabel	Indikator	Item
			tepat waktu
			Menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditetapkan

Sumber : Tinjauan teoritis, tahun 2018

4. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial dalam penelitian (Sugiyono, 2011:93). Cara pengukuran skala Likert adalah dengan cara mencari seorang responden dan dihadapkan dengan pertanyaan, kemudian diminta untuk menjawab dengan menggunakan lima alternatif jawaban. Alternatif jawaban tersebut diberi bobot atau skor 1 sampai 5 agar memudahkan peneliti dalam menilai.

Tabel 3.2 Skala Pengukuran

No.	Jawaban	Notasi	Skor
1.	Sangat Setuju/Sangat baik/ Sangat kuat/ Sangat tinggi/ Sangat besar	SS	5
2.	Setuju/ Baik/ Kuat/ Tinggi/ Besar	S	4
3.	Ragu – Ragu/ Cukup setuju/ Cukup baik/ Cukup kuat/ Cukup tinggi/ Cukup besar	RR	3
4.	Tidak Setuju/ Tidak baik/ Tidak Kuat/ tidak tinggi/ Tidak besar	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju/ Sangat tdak baik/ Sangat tidak kuat/ Sangat tidak tinggi/ sangat tidak besar	STS	1

Sumber : Sugiyono (2011:93)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2011:80) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Kediri memiliki jenis karyawan yaitu karyawan tetap dan karyawan *outsourcing*. Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan tetap PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Kediri yang berjumlah 58 karyawan. Alasan penentuan populasi karena fokus penelitian yaitu pada karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Kediri sedangkan karyawan *outsourcing* bukan merupakan karyawan dari PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Kediri.

2. Sampel

Penentuan sampel dalam penelitian sangat penting karena akan mewakili populasi penelitian. Sugiyono (2011:81) menjelaskan “sampel adalah bagian dari jumlah atau karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel disebut *sampling jenuh*. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi yang relatif kecil. Menurut Arikunto (2010:112) “apabila jumlah populasi kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi”. Dalam hal ini, peneliti menggunakan seluruh populasi yaitu 58 karyawan tetap PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. witel Kediri sebagai sampel.

Tabel 3.3 Populasi dan Sampel

No.	Unit	Jumlah Sampel
1.	WAR ROOM	5
2.	ACCESS & SERVICE OPERATION	5
3.	ACCESS OPTIMA & MAINTENANCE	9
4.	NETWORK AREA	10
5.	CCAN & WAN	9
6.	BUSSINESS, GOVT & ENTERPRISE SERVICE	8
7.	LOGISTIK & GENERAL SUPPORT	4
8.	HR & CDC	3
9.	FINANCE & PAYMENT COLLECTION	5
JUMLAH :		58

Sumber : HRD PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Kediri

E. Sumber Data

Untuk dapat menganalisis dengan baik maka dibutuhkan data yang valid dan reliabel. Dalam penelitian ini data yang diperoleh dapat dikelompokkan dalam dua sumber, yaitu :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian (Bungin, 2008: 122).

Data primer dalam penelitian ini diperoleh menggunakan teknik kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara memberikan pernyataan atau pertanyaan secara tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner atau angket diberikan kepada responden yang diteliti yaitu Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Kediri.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder dari data yang kita butuhkan (Bungin, 2008: 122).

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Kuisisioner

Menurut Sugiyono (2011:142), “kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab”.

2. Dokumentasi

Menurut Arikunto (2010:274), “dokumentasi adalah data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen, rapat, dan sebagainya”. Metode ini dilakukan dengan melakukan pencatatan dokumen-dokumen yang diperoleh dari perusahaan, ataupun literatur yang lain yang dapat memberikan informasi guna menunjang penelitian.

G. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Cara untuk mengetahui ketepatan data yaitu dengan melakukan uji validitas. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2011:121).

Pengujian validitas dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Package for the social sciences*) ver. 21.0. Uji validitas yang digunakan yaitu melalui analisis butir – butir. Untuk menguji setiap butir valid tidaknya suatu item diketahui dengan perbandingan angka korelasi product moment (r hitung) dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5% nilai kritisnya. Sehingga apabila nilai r hitung lebih besar dari nilai kritis berarti instrumen yang digunakan valid. Intinya syarat minimum untuk dianggap valid apabila r hitung $>$ r tabel atau bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas (Sugiyono, 2011: 126).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi variabel penelitian. Menurut Arikunto (2010:221), “reliabilitas merujuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik”. Menurut Danim (2004:199) uji reliabilitas adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh sebuah alat ukur, meskipun digunakan secara berulang-ulang pada subjek yang sama atau berbeda. Pada penelitian ini pengukuran reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α) dengan bantuan program SPSS ver. 21.0. Instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0.6 atau lebih (Arikunto, 2010:221).

3. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 3.4

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	r Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja Karyawan (X)	X.1.1	0.700	0.30	VALID
	X.1.2	0.719	0.30	VALID
	X.1.3	0.607	0.30	VALID
	X.1.4	0.501	0.30	VALID
	X.1.5	0.626	0.30	VALID
	X.1.6	0.516	0.30	VALID
	X.1.7	0.334	0.30	VALID
	X.1.8	0.398	0.30	VALID
	X.2.1	0.708	0.30	VALID
	X.2.2	0.708	0.30	VALID
	X.2.3	0.700	0.30	VALID
	X.2.4	0.702	0.30	VALID
Motivasi Kerja Karyawan (Z)	Z.1.1	0.681	0.30	VALID
	Z.1.2	0.427	0.30	VALID
	Z.2.1	0.606	0.30	VALID
	Z.2.2	0.640	0.30	VALID
	Z.3.1	0.704	0.30	VALID
	Z.3.2	0.579	0.30	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1.1	0.494	0.30	VALID
	Y.1.2	0.624	0.30	VALID
	Y.2.1	0.655	0.30	VALID
	Y.2.2	0.579	0.30	VALID
	Y.3.1	0.396	0.30	VALID
	Y.3.2	0.706	0.30	VALID

Sumber : Data primer diolah, 2018

Keterangan :

- X_{1.1} = Penerangan yang merata dan memadai
- X_{1.2} = Sirkulasi udara yang baik
- X_{1.3} = Suhu ruangan yang sesuai
- X_{1.4} = Pewarnaan yang sesuai
- X_{1.5} = Tidak terdapat kebisingan di tempat kerja
- X_{1.6} = Tidak terdapat bau-bauan yang menyengat di tempat kerja
- X_{1.7} = Petugas keamanan atau security sudah menjalankan fungsinya
- X_{1.8} = Tersedianya alat pemadam kebakaran
- X_{2.1} = Terjalin komunikasi yang baik dengan atasan
- X_{2.2} = Terjalin hubungan yang harmonis dengan atasan
- X_{2.3} = Terjalin komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja
- X_{2.4} = Terjalin hubungan keakraban dengan sesama rekan kerja
- Z_{1.1} = Kesesuaian gaji dengan pekerjaan
- Z_{1.2} = Kebutuhan akan rasa nyaman
- Z_{2.1} = Hubungan dengan atasan
- Z_{2.2} = Hubungan antara sesama rekan kerja
- Z_{3.1} = Peluang mengembangkan karir
- Z_{3.2} = Peluang mengembangkan potensi diri
- Y_{1.1} = Teliti dalam menyelesaikan pekerjaan
- Y_{1.2} = Mutu hasil kerja yang dicapai sesuai standar yang ditetapkan
- Y_{2.1} = Kuantitas hasil kerja sesuai standar yang ditetapkan
- Y_{2.2} = Menyelesaikan pekerjaan melebihi standar yang ditetapkan perusahaan
- Y_{3.1} = Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
- Y_{3.2} = Menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan

Berdasarkan uji validitas pada tabel menunjukkan semua item untuk variabel lingkungan kerja karyawan (X), motivasi kerja karyawan (Z) dan kinerja karyawan (Y) mempunyai koefisien korelasi > 0,3. Maka dapat disimpulkan bahwa semua item-item dalam penelitian ini valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 3.5

Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja Karyawan (X)	0.842	Reliabel
Motivasi Kerja Karyawan (Z)	0.657	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.703	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan memiliki nilai koefisien *cronbach alpha* diatas 0,6 sehingga variabel dalam penelitian ini sudah reliabel.

H. Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Sugiyono (2011:147) menjelaskan “statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”. Selanjutnya, data yang terkumpul akan diolah dan ditabulasi kedalam tabel, setelah itu dilakukan pembahasan secara deskriptif dengan pemberian angka-angka dan presentase.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji variabel baik variabel dependen maupun independen dalam suatu model regresi apakah normal atau tidak (Ghozali, 2011:160). Uji normalitas dapat dilakukan dengan uji Histogram, uji normal P Plot, uji *Chi Square*, *Skewness* dan *Kurtosis* atau uji *Kolmogorov Smirnov*.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji asumsi bahwa garis regresi produksi mempunyai keragaman atau variasi faktor pengganggu yang bersifat konstan untuk semua pengamatan (Ghozali, 2011:105). Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda, maka dapat dikatakan heteroskedastisitas. Menurut Ghozali (2011:105) ketentuan dari uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :

1. Jika pola titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola garis yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Menurut Bungin (2008 : 225) “uji jalur (*path*) adalah alat analisis statistik untuk menguji eksistensi variabel antara terhadap hubungan antara variabel X dan Y”. Analisis jalur (*Path*) digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat. “model path analysis digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen)” (Riduwan dan Kuncoro, 2017:2).

Langkah-langkah yang dilakukan untuk menguji *Path Analysis* adalah sebagai berikut (Riduwan dan Kuncoro, 2017:116):

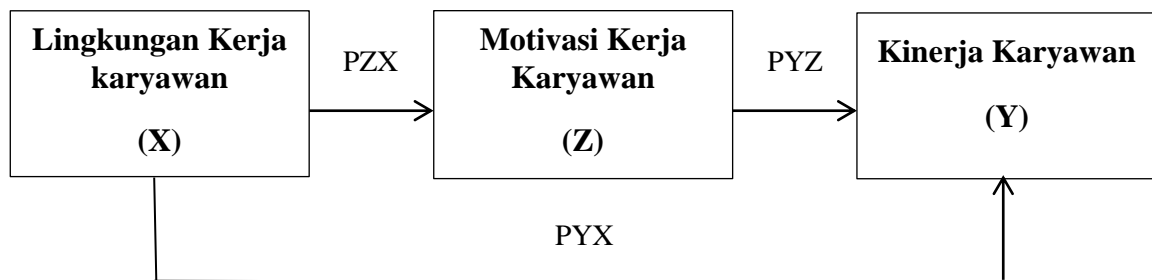
- a. Merumuskan hipotesis dan persamaan struktural

$$\text{Struktur: } Y = P_{yx}X + P_{yz}Z + P_y \epsilon_1$$

- b. Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi

1. Menggambar diagram jalur lengkap, tentukan sub-sub strukturalnya dan rumuskan persamaan strukturalnya sesuai hipotesis yang diajukan.

Diagram jalur digunakan untuk mengetahui model hubungan antar variabel yang akan di teliti. Diagram jalur disusun berdasarkan kerangka berfikir yang dikembangkan dari teori yang digunakan untuk penelitian. Diagram jalur dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1 Diagram Jalur (*Path Analysis*)

Persamaan struktur dalam penelitian ini sesuai alur yang terdapat dalam diagram jalur sebagai berikut :

- 1) $Z = PZX + \epsilon_1$ (persamaan substruktural 1)
- 2) $Y = PYX + PYZ + \epsilon_2$ (persamaan substruktural 2)

Keterangan :

X = Lingkungan Kerja Karyawan

Z = Motivasi Kerja Karyawan

Y = Kinerja Karyawan

2. Menghitung koefisien regresi untuk struktur yang telah dirumuskan.

c. Menghitung Koefisien jalur secara simultan (keseluruhan)

Uji secara keseluruhan hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut :

$H_a : \rho_{yx_1} = \rho_{yx_2} = \dots = \rho_{yx_k} \neq 0$

$H_o : \rho_{yx_1} = \rho_{yx_2} = \dots = \rho_{yx_k} = 0$

Kaidah pengujian signifikansi:

1. jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitasnya *Sig* atau $(0,05 \leq \text{Sig})$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.
2. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas *Sig* atau $(0,05 \geq \text{Sig})$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.

d. Menghitung koefisien jalur secara individu

Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan menjadi hipotesis statistik berikut.

$$H_a := \rho_{yx1} > 0$$

$$H_0 := \rho_{yx1} = 0$$

Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi analisis jalur bandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan probabilitas *Sig* dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas *Sig* atau $(0,05 \leq \text{Sig})$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.
 2. Jika probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas *Sig* atau $(0,05 \geq \text{Sig})$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.
- e. Meringkas dan menyimpulkan.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Berdirinya PT Telekomunikasi Indonesia Tbk.

PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. (Telkom) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa layanan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dan jaringan telekomunikasi di Indonesia. Pemegang saham mayoritas Telkom adalah Pemerintah Republik Indonesia sebesar 52.09%, sedangkan 47.91% sisanya dikuasai oleh publik. Saham Telkom diperdagangkan di Bursa Efek Indonesia (BEI) dengan kode “TLKM” dan New York Stock Exchange (NYSE) dengan kode “TLK”.

Dalam upaya bertransformasi menjadi *digital telecommunication company*, TelkomGroup mengimplementasikan strategi bisnis dan operasional perusahaan yang berorientasi kepada pelanggan (*customer-oriented*). Transformasi tersebut akan membuat organisasi TelkomGroup menjadi lebih *lean* (ramping) dan *agile* (lincah) dalam beradaptasi dengan perubahan industri telekomunikasi yang berlangsung sangat cepat. Organisasi yang baru juga diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam menciptakan *customer experience* yang berkualitas.

Kegiatan usaha TelkomGroup bertumbuh dan berubah seiring dengan perkembangan teknologi, informasi dan digitalisasi, namun masih dalam koridor industri telekomunikasi dan informasi. Hal ini terlihat dari lini bisnis yang terus berkembang melengkapi *legacy* yang sudah ada sebelumnya.

Dalam perjalanan sejarahnya, Telkom telah melalui berbagai dinamika bisnis dan melewati beberapa fase perubahan, yakni kemunculan telepon, perubahan organisasi jawatan yang merupakan kelahiran Telkom, tumbuhnya teknologi seluler, berkembangnya era digital, ekspansi bisnis internasional, serta transformasi menjadi perusahaan telekomunikasi berbasis digital.

Sejarah Telkom dimulai pada 1882, kemunculan telepon menyaingi layanan pos dan telegraf yang sebelumnya digunakan pada 1856. Hadirnya telepon membuat masyarakat kian memilih untuk menggunakan teknologi baru ini. Kala itu, banyak perusahaan swasta menyelenggarakan bisnis telepon. Banyaknya pemain ini membuat industri telepon berkembang lebih cepat: pada 1892 telepon sudah digunakan secara interlokal dan tahun 1929 terkoneksi secara internasional.

Pada tahun 1961, Pemerintah Indonesia mendirikan Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel). Namun, seiring perkembangan pesat layanan telepon dan telex, Pemerintah Indonesia mengeluarkan PP No. 30 tanggal 6 Juli 1965 untuk memisahkan industri pos dan telekomunikasi dalam PN Postel: PN Pos dan Giro serta PN Telekomunikasi. Dengan pemisahan ini, setiap perusahaan dapat fokus untuk mengelola portofolio bisnisnya masing-masing. Terbentuknya PN Telekomunikasi ini menjadi cikal-bakal Telkom saat ini. Manajemen Telkom menetapkan tanggal 23 oktober 1956 sebagai hari lahir Telkom.

Pada tanggal 26 Mei 1995, PT Telekomunikasi Seluler (Telkomsel) didirikan yang ditandai dengan peluncuran kartuHalo paskabayar. Telkomsel

secara konsisten melayani negeri, menghadirkan akses telekomunikasi kepada masyarakat Indonesia yang tersebar dari Sabang sampai Merauke. Telkomsel adalah operator seluler di Indonesia dan memiliki jaringan terluas yang mampu menjangkau lebih dari 95% populasi Indonesia di seluruh penjuru Nusantara untuk melayani kebutuhan komunikasi berbagai lapisan masyarakat. Kegiatan usaha Telkom awalnya dibagi dalam 12 Wilayah Telekomunikasi (Witel). Kemudian pada tahun 1995 ditata ulang menjadi tujuh Divisi Regional (Divre), yaitu Divre I Sumatera, Divre II Jakarta dan sekitarnya, Divre III Jawa Barat, Divre IV Jawa Tengah dan DI Yogyakarta, Divre V Jawa Timur, Divre VI Kalimantan, dan Divre VII Indonesia Bagian Timur. Pada tahun yang sama, yaitu pada tanggal 14 November 1995, Telkom untuk pertama kalinya mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Jakarta dan Bursa Efek Surabaya. Saham Telkom juga tercatat dan diperdagangkan di NYSE (New York Stock Exchange) dan LSE (London Stock Exchange) dalam bentuk ADS dan secara publik ditawarkan tanpa listing di Tokyo Stock Exchange.

Memasuki awal dekade kedua abad milenium, pada tahun 2012 Telkom Mengukuhkan diri menjadi Penyelenggara TIMES (*Telecommunication, Information, Media, Edutainment dan Services*) untuk meningkatkan business value creation. Selain itu, Telkom juga membangun Image baru dengan menampilkan logo dan tagline Perseroan yang baru “the world in your hand”. Setahun kemudian, Telkom merambah ke mancanegara di kawasan benua Asia dan Amerika. Paradigma baru mendorong Telkom mengembangkan produk berbasis digital dan melakukan investasi pada infrastruktur telekomunikasi dan

informasi. Telkom menyelesaikan proyek kabel serat optik bawah laut JaKaLaDeMa pada April 2010 yang menghubungkan Jawa, Kalimantan, Sulawesi, Denpasar, dan Mataram. Kabel bawah laut Telkom juga terbentang dari benua Asia ke benua Eropa dan Amerika. Kemudian Telkom juga menggelar Telkom Nusantara Super Highway dan True Broadband Access yang menyediakan akses internet berkapasitas 20 Mbps - 100 Mbps bagi masyarakat di seluruh Indonesia. Pada Desember 2014, Telkom melalui entitas anak Telkomsel meluncurkan layanan 4G secara komersial. Tahun berikutnya, Telkom melahirkan IndiHome yang menyediakan akses internet, telepon rumah, dan TV interaktif (TV kabel UseeTV) bagi pelanggannya.

Saat ini TelkomGroup mengelola 6 produk portofolio yang melayani empat segmen konsumen, yaitu korporat, perumahan, perorangan dan segmen konsumen lainnya.

Berikut penjelasan portofolio bisnis TelkomGroup:

1. Mobile

Portofolio ini menawarkan produk *mobile voice*, SMS dan *value added service*, serta *mobile broadband*. Produk tersebut ditawarkan melalui entitas anak, Telkomsel, dengan merk Kartu Halo untuk pasca bayar dan simPATI, Kartu As dan Loop untuk pra bayar.

2. Fixed

Portofolio ini memberikan layanan *fixed service*, meliputi *fixed voice*, *fixed broadband*, termasuk Wi-Fi dan *emerging wireless technology* lainnya, dengan *brand* IndiHome.

3. Wholesale & International

Produk yang ditawarkan antara lain layanan interkoneksi, *network service*, Wi-Fi, VAS, *hubbing data center* dan *content platform*, data dan internet, dan *solution*.

4. Network Infrastructure

Produk yang ditawarkan meliputi *network service*, satelit, infrastruktur dan tower.

5. Enterprise Digital

Terdiri dari layanan *information and communication technology platform service* dan *smart enabler platform service*.

6. Consumer Digital

Terdiri dari media dan *edutainment service*, seperti *e-commerce* (blanja.com), Video/TV dan *mobile based digital service*. Selain itu, kami juga menawarkan *digital life service* seperti *digital life style* (Langit Musik dan Video Max), *digital payment* seperti TCASH, *digital advertising and analytics* seperti bisnis *digital service* yang menawarkan layanan *Internet of Things* (IoT).

2. Visi dan Misi Perusahaan

Visi dan misi Telkom tercantum dalam dokumen Rencana Jangka Panjang Telkom yang disetujui dan ditandatangani oleh Dewan Komisaris pada tanggal 26 September 2016.

Visi

Be the King of Digital in the Region

Misi

Lead Indonesian Digital Innovation and Globalization

3. Makna Logo Perusahaan

Gambar 4.1 Logo PT Telekomunikasi Indonesia
Sumber : Data Sekunder, 2018

Logo baru Perseroan ditetapkan berdasarkan Peraturan Perusahaan No.PD.201.03/2014 tentang New Corporate/Brand Identity tertanggal 20 Juni 2014.

Tagline: the world in your hand Bermakna “Dunia dalam Genggaman Anda” menyampaikan pesan bahwa Telkom akan membuat segalanya menjadi lebih mudah dan lebih menyenangkan dalam mengakses dunia.

Makna Logo: Mengacu pada filosofi Telkom Corporate, yaitu Always The Best – sebuah keyakinan dasar untuk selalu memberikan yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang dilakukan dan senantiasa memperbaiki hal-hal

yang biasa menjadi sebuah kondisi yang lebih baik, dan pada akhirnya akan membentuk Telkom menjadi perusahaan telekomunikasi terbaik.

Filosofi Warna:

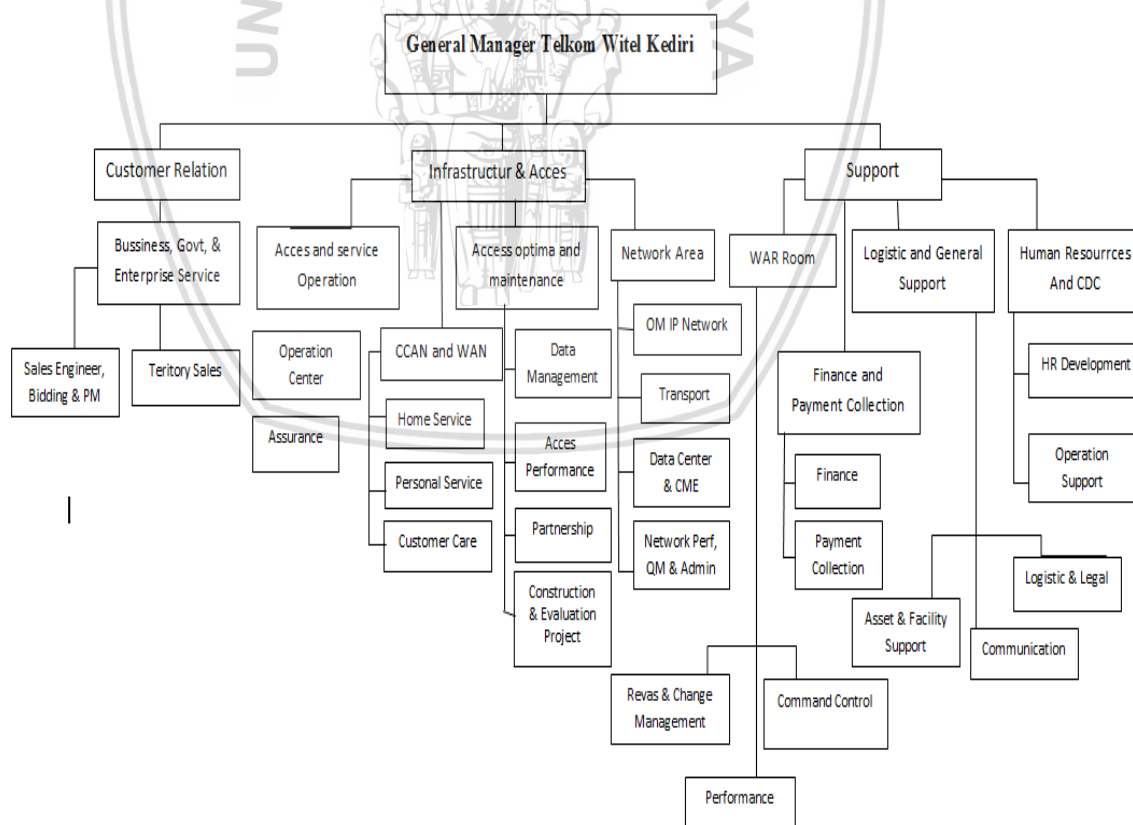
Merah – Berani, Cinta, Energi, Ulet Mencerminkan spirit perseroan untuk selalu optimis dan berani dalam menghadapi tantangan.

Putih – Suci, Damai, Cahaya, Bersatu Mencerminkan semangat Telkom untuk memberikan yang terbaik bagi bangsa.

Hitam – Warna Dasar Melambangkan kemauan keras.

Abu – Warna Transisi Melambangkan teknologi.

4. Struktur Organisasi PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Kediri



Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Kediri

Sumber: Data Sekunder, 2018

5. Jam Kerja Karyawan

Peraturan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. menugaskan pegawai bekerja selama 8 jam sehari. Berikut jam kerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Kediri :

Tabel 4.1 Jam Kerja Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Kediri

Hari	Jam Kerja
Senin-Kamis	07.30 – 16.30 WIB
Istirahat	12.00 – 13.00 WIB
Jumat	07.30 – 17.00 WIB
Istirahat	11.30 – 13.00 WIB

Sumber : HRD PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Kediri

B. Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terhadap 58 responden melalui penyebaran kuesioner pada karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Kediri maka dapat diketahui gambaran tentang responden berdasarkan usia, jenis kelamin, status pernikahan, masa kerja dan tingkat pendidikan. Berikut merupakan penjelasan secara rinci mengenai karakteristik responden :

1. Usia Responden

Tabel 4.2 Gambaran Responden Berdasarkan Usia

USIA	FREKUENSI	PRESENTASE (%)
21-25	0	0
26-30	8	13,8
31-35	9	15,5
36-40	8	13,8

Lanjutan Tabel 4.2

USIA	FREKUENSI	PRESENTASE (%)
41-45	22	37,9
46-50	10	17,2
≥51	1	1,8
JUMLAH	58	100

Sumber : Data primer diolah, 2018

Data pada Tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden yang memiliki usia 21 – 25 tahun sebanyak 0 (0%), responden yang memiliki usia 26 – 30 sebanyak 8 orang (13,8%), responden yang memiliki usia 31 – 35 tahun sebanyak 9 orang (15,5%), responden yang memiliki usia 36 – 40 tahun sebanyak 8 orang (13,8%), responden yang memiliki usia 41 – 45 tahun sebanyak 22 orang (37,9%), responden yang memiliki usia 46 – 50 tahun sebanyak 10 orang (17,2%), sedangkan responden yang memiliki usia ≥ 51 tahun sebanyak 1 orang (1,8%). Dari data tersebut maka dapat diketahui bahwa responden terbanyak yaitu responden yang berusia antara 41-45 tahun dengan frekuensi 22 orang (37,9%).

2. Jenis Kelamin

Tabel 4.3 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN	FREKUENSI	PRESENTASE (%)
PRIA	40	69
WANITA	18	31
JUMLAH	58	100

Sumber: Data primer diolah, 2018

Data pada Tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin pria sebanyak 40 orang (69%) sedangkan responden berjenis kelamin wanita sebanyak 18 orang (31%). Menurut data diatas maka disimpulkan bahwa responden berjenis kelamin pria merupakan responden terbanyak dengan frekuensi 40 orang (69%).

3. Status Pernikahan

Tabel 4.4 Gambaran Responden Berdasarkan Status Pernikahan

STATUS PERNIKAHAN	FREKUENSI	PRESENTASE (%)
MENIKAH	56	96,5
BELUM MENIKAH	2	3,5
JUMLAH	58	100

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden yang memiliki status menikah berjumlah 56 orang (96,5%). Sedangkan responden yang memiliki status belum menikah berjumlah 2 orang (3,5%). Hal ini menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah responden yang telah menikah sebanyak 56 orang (96,5%).

4. Masa Kerja

Tabel 4.5 Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja

MASA KERJA	FREKUENSI	PRESENTASE (%)
<1 TAHUN	0	0
1 - 5 TAHUN	6	10,3
6-10 TAHUN	10	17,2
11-15 TAHUN	27	46,6
> 15 TAHUN	15	25,9
JUMLAH	58	100

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa responden yang memiliki masa kerja < 1 tahun sebanyak 0 (0%), responden yang memiliki masa kerja 1-5 tahun sebanyak 6 orang (10,3%), responden yang memiliki masa kerja 6-10 tahun sebanyak 10 orang (17,2%), responden yang memiliki masa kerja 11 – 15 tahun sebanyak 27 orang (46,6%), dan responden yang memiliki

masa kerja >15 tahun sebanyak 15 orang (25,9%). Menurut data tersebut dapat diketahui bahwa responden terbanyak memiliki masa kerja 11 – 15 tahun dengan frekuensi 27 orang (46,6%). Jadi dapat diketahui bahwa karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Kediri mayoritas telah bekerja selama 11 – 15 tahun.

5. Tingkat Pendidikan

Tabel 4.6 Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

PENDIDIKAN TERAKHIR	FREKUENSI	PRESENTASE (%)
SMA	1	1,7
D1/D2/D3	8	13,8
SARJANA	49	84,5
JUMLAH	58	100

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan pada Tabel 4.6 menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan SMA sebanyak 1 orang (1,7%), responden dengan pendidikan terakhir D1/D2/D3 sebanyak 8 orang (13,8%), responden dengan pendidikan terakhir sarjana sebanyak 49 orang (84,5%). Menurut data diatas dapat disimpulkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir sarjana merupakan jumlah terbanyak dengan frekuensi 49 orang (84,5%).

C. Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif berisi tentang distribusi item dari tiap – tiap variabel. Data yang telah diperoleh akan ditabulasi kedalam tabel dan selanjutnya akan dilakukan pembahasan deskriptif. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan

yaitu variabel lingkungan kerja karyawan (X) sebagai variabel bebas, motivasi kerja karyawan (Z) sebagai variabel mediator dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Agar variabel dapat dideskriptifkan maka hasil rata-rata skor dikelompokkan berdasarkan rentang sebagai berikut:

- a) Nilai terendah : 1
- b) Nilai tertinggi : 5
- c) Jumlah kelas : 5

Berdasarkan skor tersebut maka penelitian atas responden dapat di kelompokkan dengan perhitungan interval:

$$C = \frac{X_n - X_1}{K}$$

$$C = \frac{5 - 1}{5}$$

$$C = 0,8$$

Keterangan :

C = perkiraan besarnya

K = banyaknya kelas

X_n = nilai observasi terbesar

X₁ = nilai observasi terendah

Atas dasar perhitungan interval tersebut maka batas-batas (range) penelitian terhadap aspek-aspek di kelompokkan pada Tabel 4.7

Tabel 4.7 Interval kelas skala linkert

Range Nilai	Penilaian
1 – 1,08	sangat tidak setuju/ sangat tidak baik/ sangat tidak tinggi/ sangat tidak besar
1,81 – 2,61	Tidak setuju/ tidak baik/ tidak tinggi/ tidak besar
2,62 – 3,42	Cukup setuju/ cukup baik/ cukup tinggi/ cukup besar
3,43 – 4,23	Setuju/ baik/ tinggi/ besar
4,24 – 5	Sangat setuju/ sangat baik/ sangat tinggi/ sangat besar

a. Lingkungan Kerja Karyawan

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja Karyawan

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X _{1.1}	39	67,2	19	32,8	0	0	0	0	0	0	58	100	4,7
X _{1.2}	30	51,7	24	41,4	4	6,9	0	0	0	0	58	100	4,4
X _{1.3}	31	53,4	22	38,0	5	8,6	0	0	0	0	58	100	4,4
X _{1.4}	28	48,3	23	39,6	4	6,9	3	5,2	0	0	58	100	4,3
X _{1.5}	29	50,0	20	34,5	7	12,1	2	3,4	0	0	58	100	4,3
X _{1.6}	20	34,5	29	50,0	9	15,5	0	0	0	0	58	100	4,2
X _{1.7}	20	34,5	28	48,3	8	13,8	2	3,4	0	0	58	100	4,1
X _{1.8}	32	55,2	26	44,8	0	0	0	0	0	0	58	100	4,6
X _{2.1}	28	48,3	30	51,7	0	0	0	0	0	0	58	100	4,5
X _{2.2}	21	36,2	37	63,8	0	0	0	0	0	0	58	100	4,4
X _{2.3}	30	51,7	28	48,3	0	0	0	0	0	0	58	100	4,5
X _{2.4}	27	46,6	31	53,4	0	0	0	0	0	0	58	100	4,5
Grand Mean													4,4

Sumber : Data primer diolah, 2018

Keterangan :

X_{1.1} = Penerangan yang merata dan memadai

X_{1.2} = Sirkulasi udara yang baik

X_{1.3} = Suhu ruangan yang sesuai

X_{1.4} = Pewarnaan yang sesuai

X_{1.5} = Tidak terdapat kebisingan di tempat kerja

X_{1.6} = Tidak terdapat bau-bauan yang menyengat di tempat kerja

X_{1.7} = Petugas keamanan atau security sudah menjalankan fungsinya

X_{1.8} = Tersedianya alat pemadam kebakaran

X_{2.1} = Terjalin komunikasi yang baik dengan atasan

X_{2.2} = Terjalin hubungan yang harmonis dengan atasan

X_{2.3} = Terjalin komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja

X_{2.4} = Terjalin hubungan keakraban dengan sesama rekan kerja

Pada Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa untuk item pertama tentang

penerangan yang merata dan memadai (X_{1.1}) menunjukkan bahwa dari 58

responden terdapat 39 responden atau 67% menyatakan sangat setuju, 19 responden atau 32% menyatakan setuju. Pada item ini diperoleh mean sebesar 4,7 yang berarti item ini dikategorikan sangat baik, sehingga dapat dikatakan bahwa penerangan pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Kediri sudah merata dan memadai.

Pada item kedua tentang sirkulasi udara yang baik ($X_{1,2}$) menunjukkan bahwa 30 responden atau 51,7% menyatakan sangat setuju, 24 responden atau 41,4% menyatakan setuju, 4 responden atau 6,9% menyatakan ragu-ragu. Pada item ini diperoleh mean sebesar 4,4 yang berarti item ini dikategorikan sangat baik, sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa sirkulasi udara pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Kediri sudah baik.

Pada item ketiga tentang suhu ruangan yang sesuai ($X_{1,3}$) menunjukkan bahwa 31 responden atau 53,4% menyatakan sangat setuju, 22 responden atau 38% menyatakan setuju, 5 responden atau 8,6% menyatakan ragu-ragu. Pada item ini diperoleh mean sebesar 4,4 yang berarti item ini dikatakan sangat baik, sehingga dapat dikatakan bahwa responden setuju suhu ruangan kantor pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Kediri sudah sesuai.

Pada item keempat tentang pewarnaan yang sesuai ($X_{1,4}$) menunjukkan bahwa 28 responden atau 48,3% menyatakan sangat setuju, 23 responden atau 39,6% menyatakan setuju, 4 responden atau 6,9% menyatakan ragu-ragu, 3 responden atau 5,2% menyatakan tidak setuju. Pada item ini

diperoleh mean sebesar 4,3 yang berarti item ini dikategorikan sangat baik, sehingga dapat dikatakan bahwa responden setuju pewarnaan pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Kediri sudah sesuai.

Pada item kelima tentang tidak terdapat kebisingan di tempat kerja ($X_{1.5}$) menunjukkan bahwa 29 responden atau 50,0% menyatakan sangat setuju, 20 responden atau 34,5% menyatakan setuju, 7 responden atau 12,1% menyatakan ragu-ragu, 2 responden atau 3,4% menyatakan tidak setuju. Pada item ini diperoleh mean sebesar 4,3 yang berarti item ini dikategorikan sangat baik, sehingga dapat dikatakan bahwa responden setuju tentang tidak terdapat kebisingan di tempat kerja PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Kediri.

Pada item keenam tentang tidak terdapat bau-bauan yang menyengat ditempat kerja ($X_{1.6}$) menunjukkan bahwa 20 responden atau 34,5% menyatakan sangat setuju, 29 responden atau 50,0% menyatakan setuju, 9 responden atau 15,5% menyatakan ragu-ragu. Pada item ini diperoleh mean sebesar 4,2 yang berarti item ini dikategorikan baik, sehingga dapat dikatakan bahwa responden setuju tidak terdapat bau-bauan yang menyengat di tempat kerja PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Kediri.

Pada item ketujuh tentang petugas keamanan atau *security* telah menjalankan fungsinya ($X_{1.7}$) menunjukkan bahwa 20 responden atau 34,5% menyatakan sangat setuju, 28 responden atau 48,3% menyatakan setuju, 8 responden atau 13,8% menyatakan ragu-ragu, 2 responden atau

3,4% menyatakan tidak setuju. Pada item ini diperoleh mean sebesar 4,1 yang berarti item ini dikategorikan baik, sehingga dapat dikatakan bahwa responden setuju petugas keamanan atau security PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Kediri telah menjalankan fungsinya.

Pada item kedelapan tentang tersedianya alat pemadam kebakaran ($X_{1.8}$) menunjukkan bahwa 32 responden atau 55,2% menyatakan sangat setuju, 26 responden atau 44,8% menyatakan setuju. Pada item ini diperoleh mean sebesar 4,6 yang berarti item ini dikategorikan sangat baik, sehingga dapat dikatakan bahwa tersedianya alat pemadam kebakaran pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Kediri sudah baik.

Pada item kesembilan tentang terjalin komunikasi yang baik dengan atasan ($X_{2.1}$) menunjukkan bahwa 28 responden atau 48,3% menyatakan sangat setuju, 30 responden atau 51,7% menyatakan setuju. Pada item ini diperoleh mean sebesar 4,5 yang berarti item ini dikategorikan sangat baik, sehingga dapat dikatakan bahwa komunikasi yang terjalin dengan atasan pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Kediri sudah baik.

Pada item kesepuluh tentang terjalin hubungan yang harmonis dengan atasan ($X_{2.2}$) menunjukkan bahwa 21 responden atau 36,2% menyatakan sangat setuju, 37 responden atau 63,8% menyatakan setuju. Pada item ini diperoleh mean sebesar 4,4 yang berarti item ini dikategorikan sangat baik, sehingga dapat dikatakan bahwa terjalin hubungan yang harmonis dengan atasan pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Kediri. .

Pada item kesebelas tentang terjalin komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja ($X_{2,3}$) menunjukkan bahwa 30 responden atau 51,7% menyatakan sangat setuju, 28 responden atau 48,3% menyatakan setuju. Pada item ini diperoleh mean sebesar 4,5 yang berarti item ini dikategorikan sangat baik, sehingga dapat dikatakan bahwa komunikasi yang terjalin dengan sesama rekan kerja pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Kediri sudah baik.

Pada item duabelas tentang terjalin hubungan keakraban dengan sesama rekan kerja ($X_{2,4}$) menunjukkan bahwa 27 responden atau 46,6% menyatakan sangat setuju, 31 responden atau 53,4% menyatakan setuju. Pada item ini diperoleh mean sebesar 4,5 yang berarti item ini dikategorikan sangat baik, sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan keakraban dengan sesama rekan kerja pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Kediri sudah baik.

Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa rata-rata tertinggi adalah item pertama tentang penerangan yang merata dan memadai ($X_{1,1}$) dengan skor 4,7. Sedangkan rata-rata terendah adalah item ketujuh tentang petugas keamanan atau security sudah menjalankan fungsinya ($X_{1,7}$) dengan skor 4,1.

b. Motivasi Kerja Karyawan

Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Karyawan

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Z _{1.1}	25	43,1	20	34,5	12	20,7	1	1,7	0	0	58	100	4,2
Z _{1.2}	18	31,0	27	46,6	11	19,0	2	3,4	0	0	58	100	4,1
Z _{2.1}	37	63,8	21	36,2	0	0	0	0	0	0	58	100	4,6
Z _{2.2}	28	48,3	30	51,7	0	0	0	0	0	0	58	100	4,5
Z _{3.1}	23	39,7	26	44,8	6	10,3	3	5,2	0	0	58	100	4,2
Z _{3.2}	20	34,5	32	55,2	6	10,3	0	0	0	0	58	100	4,2
Grand Mean													4,3

Sumber : Data primer diolah, 2018

Keterangan :

Z_{1.1} = Kesesuaian gaji dengan pekerjaan

Z_{1.2} = Kebutuhan akan rasa nyaman

Z_{2.1} = Hubungan dengan atasan

Z_{2.2} = Hubungan antara sesama rekan kerja

Z_{3.1} = Peluang mengembangkan karir

Z_{3.2} = Peluang mengembangkan potensi diri

Pada Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa untuk item pertama tentang kesesuaian gaji dengan pekerjaan (Z_{1.1}) menunjukkan bahwa 25 responden atau 43,1% menyatakan sangat setuju, 20 responden atau 34,5% menyatakan setuju, 12 responden atau 20,7% menyatakan ragu-ragu, 1 responden atau 1,7% menyatakan tidak setuju. Pada item ini diperoleh mean sebesar 4,2 yang berarti item ini dikategorikan tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa responden telah menerima gaji sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

Pada item kedua tentang kebutuhan akan rasa nyaman ($Z_{1.1}$) menunjukkan bahwa 18 responden atau 31% menyatakan sangat setuju, 27 responden atau 46,6% menyatakan setuju, 11 responden atau 19% menyatakan ragu-ragu, 2 responden atau 3,4% menyatakan tidak setuju. Pada item ini diperoleh mean sebesar 4,1 yang berarti item ini dikategorikan tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa responden merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pada item ketiga tentang hubungan dengan atasan ($Z_{2.1}$) menunjukkan bahwa 37 responden atau 63,8% menyatakan sangat setuju, 21 responden atau 36,2% menyatakan setuju. Pada item ini diperoleh mean sebesar 4,6 yang berarti item ini dikategorikan sangat tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung berhubungan baik dengan atasan.

Pada item keempat tentang hubungan antara sesama rekan kerja ($Z_{2.2}$) menunjukkan bahwa 28 responden atau 48,3% menyatakan sangat setuju, 30 responden atau 51,7% menyatakan setuju. Pada item ini diperoleh mean sebesar 4,5 yang berarti item ini dikategorikan sangat tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung berhubungan baik dengan sesama rekan kerja.

Pada item kelima tentang peluang mengembangkan karir ($Z_{3.1}$) menunjukkan bahwa 23 responden atau 39,7% menyatakan sangat setuju, 26 responden atau 44,8% menyatakan setuju, 6 responden atau 10,3% menyatakan ragu-ragu, 3 responden atau 5,2% menyatakan tidak setuju. Pada item ini diperoleh mean sebesar 4,2 yang berarti item ini

dikategorikan tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung memiliki peluang mengembangkan karir di perusahaan.

Pada item keenam tentang peluang mengembangkan potensi diri ($Z_{3,2}$) menunjukkan bahwa 20 responden atau 34,5% menyatakan sangat setuju, 32 responden atau 55,2% menyatakan setuju, 6 responden atau 10,3% menyatakan ragu-ragu. Pada item ini diperoleh mean sebesar 4,2 yang berarti item ini dikategorikan tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung memiliki peluang mengembangkan potensi diri di perusahaan.

Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa rata-rata tertinggi adalah item ketiga tentang hubungan dengan atasan ($Z_{2,1}$) dengan skor 4,6. Sedangkan rata-rata terendah adalah item kedua tentang kebutuhan akan rasa nyaman ($Z_{1,2}$) dengan skor 4,1.

c. Kinerja Karyawan

Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

Item	5		4		3		2		1		Jumlah		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
$Y_{1,1}$	24	41,4	25	43,1	9	15,5	0	0	0	0	58	100	4,3
$Y_{1,2}$	28	48,3	25	43,1	5	8,6	0	0	0	0	58	100	4,4
$Y_{2,1}$	31	53,4	24	41,4	3	5,2	0	0	0	0	58	100	4,5
$Y_{2,2}$	26	44,8	29	50,0	3	5,2	0	0	0	0	58	100	4,4
$Y_{3,1}$	21	36,2	33	58,9	4	6,9	0	0	0	0	58	100	4,3
$Y_{3,2}$	18	31,0	24	41,4	13	22,4	3	5,2	0	0	58	100	4,0
Grand Mean													4,3

Sumber : Data primer diolah, 2018

Keterangan:

$Y_{1.1}$ = Teliti dalam menyelesaikan pekerjaan

$Y_{1.2}$ = Mutu hasil kerja yang dicapai sesuai standar yang ditetapkan

$Y_{2.1}$ = Kuantitas hasil kerja sesuai standar yang ditetapkan

$Y_{2.2}$ = Menyelesaikan kuantitas hasil kerja melebihi standar yang ditetapkan perusahaan

$Y_{3.1}$ = Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

$Y_{3.2}$ = Menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan

Pada Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa pada item pertama tentang teliti dalam menyelesaikan pekerjaan ($Y_{1.1}$) menunjukkan bahwa 24 responden atau 41,4% menyatakan sangat setuju, 25 responden atau 43,1% menyatakan setuju, 9 responden atau 15,5% menyatakan ragu-ragu. Pada item ini diperoleh mean sebesar 4,3 yang berarti item ini dikategorikan sangat tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung teliti dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pada item kedua tentang mutu hasil kerja yang dicapai sesuai standar yang ditetapkan ($Y_{1.2}$) menunjukkan bahwa 28 responden atau 48,3% menyatakan sangat setuju, 25 responden atau 43,1% menyatakan setuju, 5 responden atau 8,6% menyatakan ragu-ragu. Pada item ini diperoleh mean sebesar 4,4 yang berarti item ini dikategorikan sangat tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung menghasilkan mutu hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

Pada item ketiga tentang kuantitas hasil kerja sesuai standar yang ditetapkan ($Y_{2.1}$) menunjukkan bahwa 31 responden atau 44,8% menyatakan sangat setuju, 24 responden atau 41,4% menyatakan setuju, 3 responden atau 5,2% menyatakan ragu-ragu. Pada item ini diperoleh mean sebesar 4,5 yang berarti item ini dikategorikan sangat tinggi, sehingga dapat dikatakan

bahwa responden mampu menghasilkan kuantitas hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

Pada item keempat tentang menyelesaikan kuantitas hasil kerja melebihi standar yang ditetapkan perusahaan ($Y_{2.2}$) menunjukkan bahwa 26 responden atau 44,8% menyatakan sangat setuju, 29 responden atau 50,0% menyatakan setuju, 3 responden atau 5,2% menyatakan ragu-ragu. Pada item ini diperoleh mean sebesar 4,4 yang berarti item ini dikategorikan sangat tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi standar yang ditetapkan perusahaan.

Pada item kelima tentang menyelesaikan pekerjaan tepat waktu ($Y_{3.1}$) menunjukkan bahwa 21 responden atau 36,2% menyatakan sangat setuju, 33 responden atau 58,9% menyatakan setuju, 4 responden atau 6,9% menyatakan ragu-ragu. Pada item ini diperoleh mean sebesar 4,3 yang berarti item ini dikategorikan sangat tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Pada item keenam tentang menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan ($Y_{3.2}$) menunjukkan bahwa 18 responden atau 31,0% menyatakan sangat setuju, 24 responden atau 41,4% menyatakan setuju, 13 responden atau 22,4% menyatakan ragu-ragu, 3 responden atau 5,2% menyatakan tidak setuju. Pada item ini diperoleh mean sebesar 4,0 yang berarti item ini dikategorikan tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan.

Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa rata – rata tertinggi adalah item ketiga tentang kuantitas hasil kerja sesuai standar yang ditetapkan perusahaan ($Y_{2,1}$) dengan skor 4,5. Sedangkan rata-rata terendah adalah item ke enam tentang menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan ($Y_{3,2}$) dengan skor 4,0.

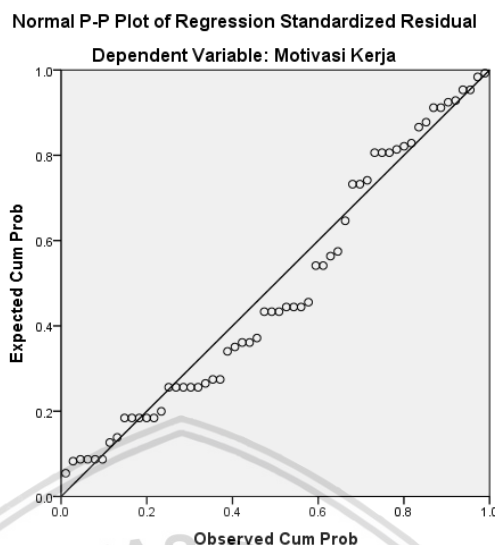
2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan grafik normal P-P plot dan uji *Kolmogorov-Smirnov*.

1. Uji Normalitas Persamaan Sub Struktur 1

Persamaan sub struktur 1 merupakan model regresi yang terdiri dari variabel lingkungan kerja karyawan dan motivasi kerja karyawan. Uji normalitas dilakukan dengan grafik P-P plot dan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Berikut merupakan uji normalitas untuk persamaan sub struktur 1 :



Gambar 4.3 Normal P-P Plot Uji Normalitas Sub Struktur 1
Sumber: Data primer diolah 2018

Gambar 4.3 menyajikan hasil uji normalitas untuk persamaan sub struktur 1. Pada grafik normal P-P Plot menunjukkan titik – titik menyebar mengikuti garis diagonalnya. Sehingga dapat dikatakan bahwa berdasarkan grafik P-P Plot sub struktur 1 telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas selanjutnya menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan dasar hipotesis sebagai berikut :

H_a : data residual berdistribusi normal

H_o : data residual tidak berdistribusi normal

Apabila nilai $Sig < 0,05$ maka H_o diterima dan sebaliknya jika nilai $Sig > 0,05$ maka H_a diterima yang artinya normalitas sudah terpenuhi. Hasil pengujian *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada tabel 4.11 sebagai berikut:

**Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov* Sub Struktur 1
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.30498314
	Absolute	.131
Most Extreme Differences	Positive	.131
	Negative	-.084
Kolmogorov-Smirnov Z		.999
Asymp. Sig. (2-tailed)		.271

a. Test distribution is Normal.

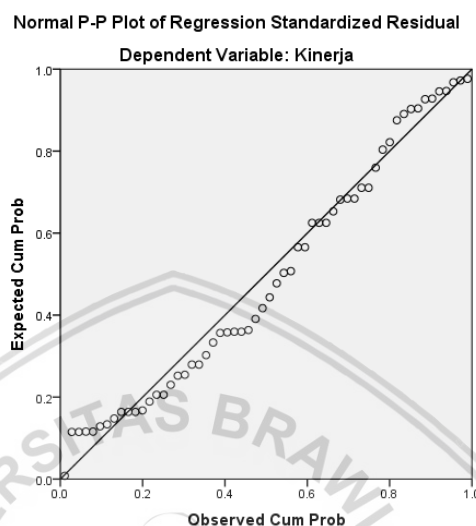
Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan uji normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,999 dengan nilai signifikansi $0,271 > 0,05$. Hal ini berarti H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi persamaan sub struktur 1 memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Normalitas Persamaan Sub Struktur 2

Persamaan sub struktur 2 merupakan model regresi yang terdiri dari variabel lingkungan kerja karyawan, motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan. Uji normalitas dilakukan dengan grafik P-P plot dan uji

Kolmogorov-Smirnov. Berikut merupakan uji normalitas untuk persamaan sub struktur 2 :



Gambar 4.4 Normal P-P Plot Uji Normalitas Sub Struktur 2
Sumber : Data primer diolah, 2018

Gambar 4.4 menyajikan hasil uji normalitas untuk persamaan sub struktur 2. Pada grafik normal P-P Plot menunjukkan titik – titik menyebar mengikuti garis diagonalnya. Sehingga dapat dikatakan bahwa berdasarkan grafik P-P Plot persamaan sub struktur 2 telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas selanjutnya menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan dasar hipotesis sebagai berikut :

H_a : data residual berdistribusi normal

H_o : data residual tidak berdistribusi normal

Apabila nilai $Sig < 0,05$ maka H_o di terima dan sebaliknya jika nilai $Sig > 0,05$ maka H_a diterima yang artinya normalitas sudah terpenuhi.

Hasil pengujian *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov* Sub Struktur 2 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	58
Normal Parameters ^{a,b}	
Mean	.0000000
Std. Deviation	.99598086
Absolute	.104
Most Extreme Differences	
Positive	.104
Negative	-.094
Kolmogorov-Smirnov Z	.794
Asymp. Sig. (2-tailed)	.553

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data primer diolah, 2018

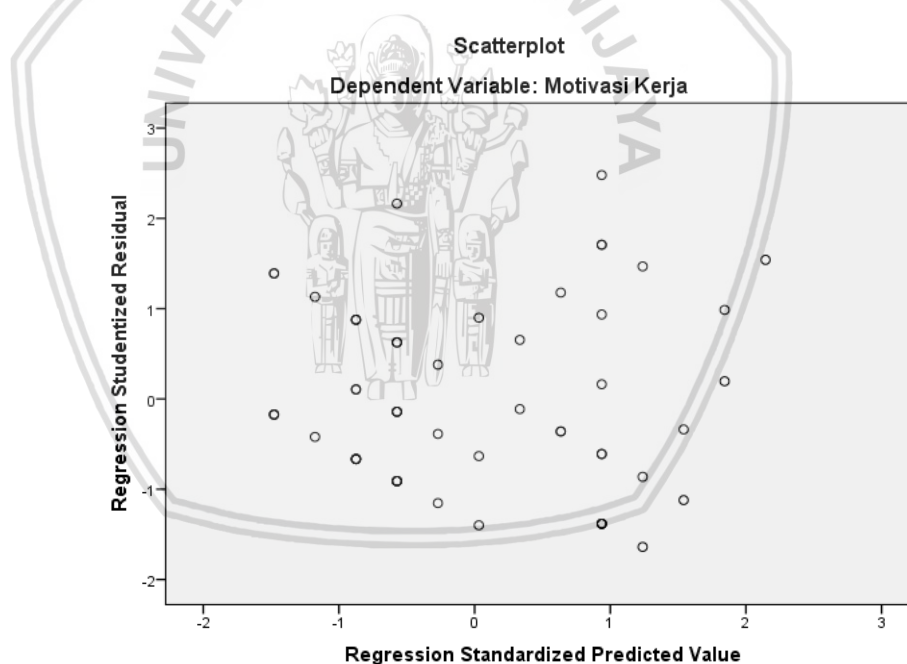
Berdasarkan uji normalitas menggunakan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov*, diperoleh hasil nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,794 dengan nilai signifikansi yaitu sebesar $0.553 > 0,05$. Hal ini berarti H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi persamaan sub struktur 2 memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji *scatterplot*. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas :

1. Uji Heteroskedastisitas Persamaan Sub Struktur 1

Persamaan sub struktur 1 merupakan model regresi yang terdiri dari variabel lingkungan kerja karyawan dan motivasi kerja karyawan. pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat melalui uji *scatterplot*. Hasil uji *scatterplot* adalah sebagai berikut:



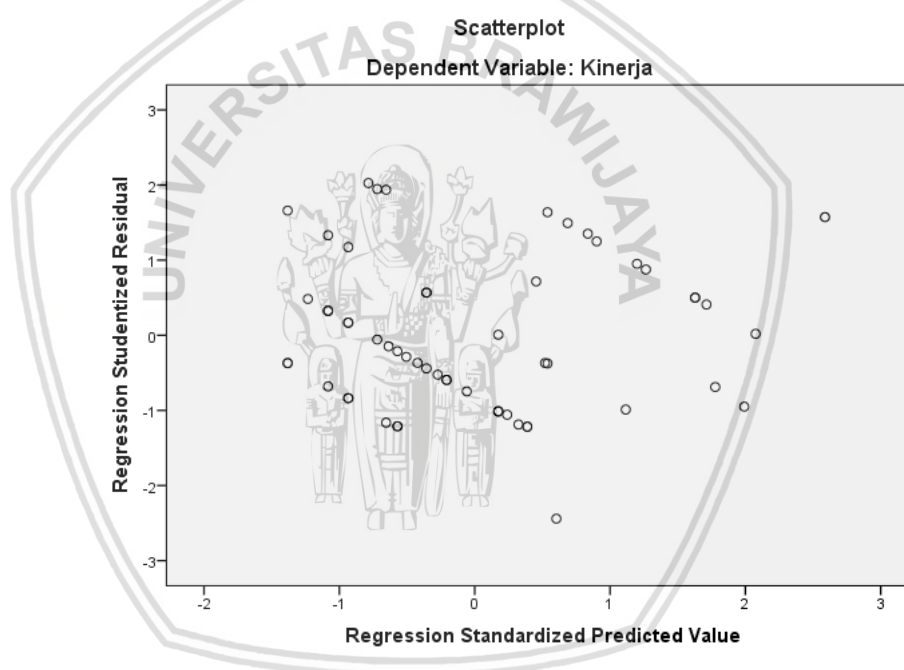
Gambar 4.5 Hasil Uji Scatterplot Persamaan Sub Struktur 1
Sumber: Data primer diolah, 2018

Gambar 4.5 Hasil uji Heteroskedastisitas dengan uji *Scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk

pola tertentu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan adanya indikasi Heteroskedastisitas dalam model regresi.

2. Uji Heteroskedastisitas Persamaan Sub Struktur 2

Persamaan sub struktur 2 merupakan model regresi yang terdiri dari variabel lingkungan kerja karyawan, motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan. Pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat melalui uji scatter plot. Hasil uji *scatterplot* adalah sebagai berikut:



Gambar 4.6 Hasil Uji Scatterplot Persamaan Sub Struktur 2
Sumber : Data primer diolah, 2018

Gambar 4.6 Hasil uji Heteroskedastisitas dengan uji *Scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan adanya indikasi Heteroskedastisitas dalam model regresi.

3. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (*Path Analysis*) dengan bantuan program komputer SPSS. Analisis jalur (*Path Analysis*) digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji signifikansi dapat dilakukan dengan cara membandingkan signifikansi koefisien jalur tersebut. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($\text{Sig} < 0,05$) maka dianggap signifikan, sebaliknya jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($\text{Sig} > 0,05$) maka dianggap tidak signifikan. Adapun tahapan analisis jalur (*Path analysis*) menurut Riduwan & Kuncoro (2017:116) adalah sebagai berikut :

1. Merumuskan Hipotesis dan Persamaan struktural

$$\text{Struktur 1 : } Z = \text{PZX} + \epsilon_1$$

$$\text{Struktur 2 : } Y = \text{PYX} + \text{PYZ} + \epsilon_2$$

2. Koefisien Jalur Lingkungan Kerja Karyawan (X) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Z).

Uji statistik regresi pada struktur pertama ini menguji pengaruh secara langsung variabel lingkungan kerja karyawan (X) terhadap motivasi kerja karyawan (Z) dengan menggunakan program SPSS. Pengaruh parsial lingkungan kerja karyawan (X) terhadap motivasi kerja karyawan (Z) di rumuskan dalam hipotesis sebagai berikut :

$H_a : \text{PZX} > 0$, lingkungan kerja karyawan (X) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Z).

$H_0 : PZX = 0$, lingkungan kerja karyawan (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Z).

Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

Jika signifikan $t \leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika signifikan $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a di tolak

Tabel 4.13 Hasil Uji Analisis Jalur Lingkungan Kerja karyawan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.812	2.790		3.158	.003
1 Lingkungan Kerja karyawan	.321	.053	.632	6.098	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja karyawan

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat diketahui bahwa hasil uji pengaruh lingkungan kerja karyawan (X) terhadap motivasi kerja karyawan (Y) adalah signifikan. Koefisien jalur variabel lingkungan kerja karyawan (X) terhadap motivasi kerja karyawan (Z) diperoleh nilai koefisien jalur (β) sebesar 0,632 dan nilai Sig. sebesar 0.000 yang menghasilkan keputusan terhadap H_0 ditolak karena nilai signifikansi kurang dari 0,05 yang artinya koefisien jalur signifikan. Dengan demikian variabel lingkungan kerja karyawan (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja

karyawan (Z) sehingga H1: diduga terdapat pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja karyawan (X) terhadap motivasi kerja karyawan (Z) dapat diterima.

Tabel 4.14 Koefisien Determinasi (R^2) Sub Struktur 1
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.632 ^a	.399	.388	1.31658

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja karyawan

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja karyawan

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui bahwa nilai R Square yaitu sebesar 0,399. Hal ini berarti pengaruh motivasi kerja karyawan yang ditimbulkan dari variabel lingkungan kerja karyawan mencapai 39,9%. Sementara sisanya yaitu 60,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian. Besarnya koefisien jalur variabel lain diluar model penelitian yang mempengaruhi dapat dihitung dengan menggunakan rumus berikut.

$$Pz\epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2}$$

$$Pz\epsilon_1 = \sqrt{1 - 0,399}$$

$$Pz\epsilon_1 = 0,775$$

Berdasarkan hasil analisis jalur lingkungan kerja karyawan (X) terhadap motivasi kerja karyawan (Z) maka diperoleh persamaan jalur sebagai berikut :

$$Z = \beta_{zx} X + \epsilon_1$$

$$Z = 0,632 X + 0.775$$

3. Koefisien Jalur Lingkungan Kerja Karyawan (X) dan Motivasi Kerja Karyawan (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil pengujian pengaruh lingkungan kerja karyawan (X) dan motivasi kerja karyawan (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.15 Hasil Analisis Jalur Lingkungan Kerja Karyawan dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.754	2.332		3.324	.002
1 Lingkungan Kerja Karyawan	.156	.052	.358	2.982	.004
Motivasi Kerja karyawan	.380	.103	.443	3.695	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer, dioalah 2018

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui bahwa koefisien jalur lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai sebesar 0,358 dan nilai Sig. sebesar 0.004 ($0.004 < 0.05$). Koefisien jalur motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai sebesar 0.443 dan nilai Sig. sebesar 0.001 ($0.001 < 0.05$).

Tabel 4.16 Koefisien Determinasi (R^2) Sub Struktur 2**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.525	.507	1.01393

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja karyawan, Lingkungan Kerja karyawan

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data primer, diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.16 dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,525. Hal ini berarti bahwa pengaruh kinerja karyawan (Y) yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja karyawan (X) dan motivasi kerja karyawan (Z) mencapai 52,5%. Sementara sisanya sebesar 47,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian. Besarnya koefisien jalur variabel lain diluar model penelitian yang mempengaruhi dapat dihitung dengan rumus berikut :

$$Py\epsilon_2 = \sqrt{1 - R^2}$$

$$Py\epsilon_2 = \sqrt{1 - 0,525}$$

$$Py\epsilon_2 = 0,689$$

Berdasarkan hasil analisis jalur lingkungan kerja karyawan dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan maka diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = \beta_{yx} X + \beta_{yz} Z + \epsilon_2$$

$$Y = 0,358 X + 0,443 Z + 0,689$$

a. Pengaruh lingkungan kerja karyawan (X) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 4.16 koefisien jalur lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai sebesar 0,358 dan nilai Sig. sebesar 0.004 yang menghasilkan keputusan H_0 ditolak karena nilai Sig. kurang dari 0.05 artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Dengan demikian variabel lingkungan kerja karyawan (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga H_2 : diduga terdapat pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja karyawan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) diterima.

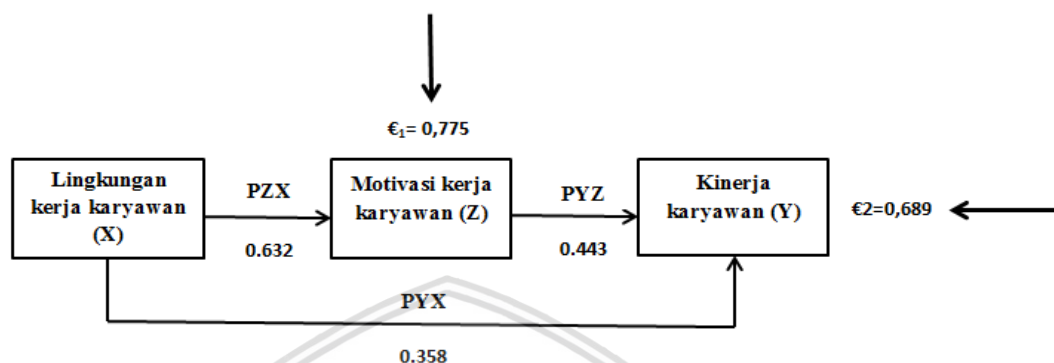
b. Pengaruh motivasi kerja karyawan (Z) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 4.16 koefisien jalur motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai sebesar 0.443 dan nilai Sig. sebesar 0.001 yang menghasilkan keputusan H_0 ditolak karena nilai Sig. kurang dari 0.05 yang artinya koefisien jalur adalah signifikan. Dengan demikian variabel motivasi kerja karyawan (Z) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga H_3 : diduga terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja karyawan (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) diterima.

4. Diagram Jalur Hubungan Antar Variabel Penelitian

Berdasarkan dari hasil analisis koefisien jalur sub struktur 1 dan sub struktur 2, maka dapat digambarkan keseluruhan diagram jalur

variabel lingkungan kerja karyawan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan variabel mediator motivasi kerja karyawan (Z) sebagai berikut :



Gambar 4.7 Diagram Jalur Hubungan Antar Variabel Penelitian

5. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Pengaruh tidak langsung atau *Indirect Effect* dalam penelitian ini adalah pengaruh variabel lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan dengan variabel mediator motivasi kerja karyawan. Perhitungan pengaruh tidak langsung dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 IE &= (PZX) (PYZ) \\
 &= (0.632) (0.443) \\
 &= 0.280
 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,280. Nilai tersebut berarti bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan dengan variabel mediator motivasi kerja karyawan sebesar 0,280, yang artinya semakin baik lingkungan kerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.

6. Pengaruh Total (*Total Effect*)

Pengaruh total atau *Total Effect* merupakan pengaruh keseluruhan dari berbagai hubungan antar variabel. Pengaruh total digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keseluruhan hubungan antar variabel dalam sebuah model. Pengaruh total dari variabel lingkungan kerja karyawan (X), motivasi kerja karyawan (Z) dan kinerja karyawan (Y) dapat diketahui melalui perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} TE &= (PZX) (PYZ) + PYX \\ &= (0,632) (0,443) + 0,358 \\ &= 0,280 + 0,358 \\ &= 0,638 \end{aligned}$$

Pengaruh total dalam penelitian ini sebesar 0,638. Angka tersebut menunjukkan bahwa pengaruh total variabel lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan dengan variabel mediator motivasi kerja karyawan sebesar 0,638. Yang artinya variabel motivasi kerja karyawan diperlukan untuk memperkuat hubungan lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.

7. Ketepatan Model (*Goodness-of-Fit Test*)

Ketepatan model penelitian diukur melalui hubungan koefisien determinasi (R^2) pada kedua persamaan sub struktur 1 dan sub struktur 2. Model persamaan sub struktur 1 memiliki nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,399 dan model persamaan sub struktur 2 memiliki nilai koefisien

determinasi (R^2) sebesar 0,525. Perhitungan ketepatan model jalur adalah sebagai berikut :

$$Rm^2 = 1 - (1 - R_1^2) \times (1 - R_2^2)$$

$$Rm^2 = 1 - (1 - 0,399) \times (1 - 0,525)$$

$$Rm^2 = 1 - 0,285$$

$$Rm^2 = 0,715$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut didapatkan nilai koefisien determinasi total sebesar 0,715 artinya bahwa model jalur yang diusulkan mampu menjelaskan hubungan ketiga variabel yang diteliti sebesar 71,5%. Sisanya 28,5% di jelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Analisis deskriptif tentang Lingkungan Kerja Karyawan, Motivasi Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Kediri.

Berikut akan dijelaskan mengenai deskripsi Lingkungan Kerja Karyawan, Motivasi Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Kediri.

a. Lingkungan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dari variabel Lingkungan Kerja Karyawan (X) diperoleh *grand mean* sebesar 4,4. Ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju terhadap pernyataan yang

telah diajukan pada variabel Lingkungan Kerja Karyawan, karena responden merasa penerangan sudah merata dan memadai, sirkulasi udara yang baik, suhu ruangan yang sesuai, pewarnaan yang sesuai, merasa tidak terdapat kebisingan di tempat kerja, tidak terdapat bau-bauan yang menyengat di tempat kerja, petugas keamanan/*security* telah menjalankan fungsinya, tersedianya alat pemadam kebakaran, terjalin komunikasi yang baik dengan atasan, terjalin hubungan yang harmonis dengan atasan, terjalin komunikasi yang baik sesama rekan kerja, dan terjalin hubungan keakraban dengan sesama rekan kerja.

Dari data yang didapat, rata-rata item tertinggi pada variabel Lingkungan Kerja Karyawan (X) adalah item pertama tentang penerangan yang merata dan memadai ($X_{1,1}$). Ditanggapi sangat setuju oleh 39 responden atau 67,2%, 19 responden atau 32,8% menanggapi setuju, 0 responden atau 0,0% menanggapi ragu-ragu, 0 responden atau 0,0% menanggapi tidak setuju, dan 0 responden atau 0,0% menanggapi sangat tidak setuju. Rata-rata atau *grand mean* variabel lingkungan kerja karyawan sebesar 4,4 dikategorikan sangat baik karena berada pada rentang 4,21 – 5. Dari hasil penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Kediri sangat baik.

Lingkungan kerja karyawan merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan

maupun kelompok (Sedarmayanti, 2009:21). Tersedianya lingkungan kerja karyawan yang nyaman akan membuat karyawan merasa betah ketika melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja kurang memadai maka dapat mengganggu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

b. Motivasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dari variabel Motivasi Kerja Karyawan (Z) diperoleh *grand mean* sebesar 4,3. Ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju atas pernyataan yang telah diajukan pada variabel motivasi kerja karyawan, karena karyawan merasa adanya kesesuaian gaji dengan pekerjaan, terpenuhinya kebutuhan akan rasa nyaman, adanya hubungan yang baik dengan atasan, adanya hubungan antara sesama rekan kerja, adanya peluang mengembangkan karir, dan adanya peluang mengembangkan potensi diri.

Dari data yang didapat, rata-rata tertinggi pada variabel motivasi kerja karyawan adalah item ketiga tentang hubungan dengan atasan ($Z_{2.1}$). Ditanggapi sangat setuju oleh 37 responden atau 63,8%, 21 responden atau 36,2% menanggapi setuju, 0 responden atau 0,0% menanggapi ragu-ragu, 0 responden atau 0,0% menanggapi tidak setuju dan 0 responden atau 0,0% menanggapi sangat tidak setuju. *Grand mean* sebesar 4,3 dikategorikan sangat tinggi karena berada pada rentang 4,21 – 5. Dari hasil penelitian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan pada PT

Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Kediri sangat tinggi dalam mendorong untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk memengaruhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur (Bangun, 2012:313). Motivasi dianggap penting karena dengan adanya motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Hasibuan, 2008:92). Untuk membuat karyawan termotivasi maka perusahaan harus dapat memenuhi kebutuhan – kebutuhan para karyawannya karena kebutuhan – kebutuhan manusia dapat memengaruhi kegiatannya dalam berorganisasi (Bangun, 2012:316).

c. Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh grand mean sebesar 4,3. Ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju atas pernyataan yang telah diajukan pada variabel kinerja karyawan, karena karyawan merasa teliti dalam menyelesaikan pekerjaan, merasa mutu hasil kerja yang dicapai sesuai standar yang ditetapkan, memiliki kuantitas hasil kerja sesuai standar yang ditetapkan, dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi standar yang ditetapkan perusahaan, dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan.

Dari data yang didapat, rata-rata item tertinggi pada variabel kinerja karyawan adalah item ke tiga tentang kuantitas hasil kerja sesuai standar

yang ditetapkan ($Z_{2.1}$). Item ketiga ($Z_{2.1}$) ditanggapi sangat setuju oleh 31 responden atau 53,4%, 24 responden atau 41,4% menanggapi setuju, 3 responden atau 5,2% menanggapi ragu-ragu. 0 responden atau 0,0% menanggapi tidak setuju, dan 0 responden atau 0,0% responden menanggapi sangat tidak setuju. Rata-rata atau *grand mean* variabel kinerja adalah 4,3 dikategorikan sangat baik karena berada diantara rentang rata-rata 4,21 – 5. Dari hasil penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Kediri sangat baik karena karyawan telah sadar akan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan yang diberikan.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013:67). Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Untuk itu kinerja karyawan yang baik dan optimal sangat dibutuhkan oleh perusahaan.

2. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

a. Pengaruh Lingkungan Kerja Karyawan terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja karyawan. Pengaruh variabel lingkungan kerja karyawan terhadap motivasi

kerja karyawan diketahui dari nilai koefisien jalur (β) sebesar 0.632 yang menunjukkan pengaruh yang positif. Hasil analisis jalur juga menunjukkan nilai Signifikansi pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 0.000 dimana nilai Signifikansi ini lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Berdasarkan pengujian analisis jalur, maka hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (H1) dapat diterima.

Nilai koefisien jalur (β) variabel lingkungan kerja karyawan terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 0.632 atau sebesar 63.2%. Nilai koefisien jalur tersebut mengandung arti bahwa apabila ada kenaikan lingkungan kerja karyawan sebesar 1% maka akan diiringi pula dengan kenaikan motivasi kerja karyawan sebesar 63.2%. Dapat disimpulkan apabila semakin baik lingkungan kerja karyawan maka motivasi kerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Kediri juga akan meningkat. Hal ini sesuai dengan penelitian Suparyatni dan Sudarwanti (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini berarti apabila semakin baik lingkungan kerja karyawan maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman merupakan kebutuhan karyawan yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Apabila karyawan berada pada lingkungan kerja yang baik maka akan menimbulkan semangat kerja sehingga karyawan akan tergerak untuk bekerja secara optimal.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa lingkungan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Pengaruh variabel lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan dapat diketahui dari nilai koefisien jalur (β) sebesar 0.358 yang menunjukkan pengaruh yang positif. Hasil analisis juga menunjukkan nilai Signifikansi pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 0.004 dimana nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0.05 ($0.004 < 0.05$). Berdasarkan pengujian analisis jalur yang dilakukan, maka hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (H2) dapat diterima.

Nilai koefisien jalur (β) variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.358 atau 35.8% mengandung arti bahwa apabila terjadi kenaikan lingkungan kerja karyawan sebesar 1%, maka akan diiringi pula dengan kenaikan kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Kediri sebesar 35.8%. Dapat disimpulkan apabila semakin baik lingkungan kerja karyawan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Secara teori penelitian ini diperkuat oleh pendapat Kasmir (2016:189) yang menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku adalah lingkungan kerja. Hal ini menjelaskan bahwa apabila karyawan senang dengan lingkungan kerja maka karyawan akan bekerja secara optimal sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Citraningtyas dan Djastuti (2017) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja karyawannya. Apabila lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman maka suasana kerja akan menjadi kondusif sehingga, dapat meningkatkan hasil kerja. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja karyawan tidak memberikan kenyamanan, maka kinerja karyawan akan terganggu sehingga hasil kerja akan menurun.

c. Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh motivasi kerja karyawan dapat diketahui dari nilai koefisien jalur (β) sebesar 0.443 yang menunjukkan hasil positif. Hasil analisis juga menunjukkan nilai Signifikansi motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 0.001 dimana nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0.05 ($0.001 < 0.05$). Berdasarkan pengujian analisis jalur yang dilakukan, maka hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (H3) dapat diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Andayani dan makian (2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti apabila motivasi kerja karyawan meningkat maka kinerja

karyawan juga akan meningkat. Semakin karyawan termotivasi untuk bekerja maka kinerja yang dihasilkan akan terpenuhi. Karyawan yang memiliki motivasi akan mencapai kinerja yang maksimal. Sebaliknya apabila karyawan tidak memiliki motivasi kerja maka akan menghambat kinerja sehingga membuat hasil kerja menurun.

d. Pengaruh Lingkungan Kerja karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Mediator Motivasi kerja Karyawan

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Pengaruh secara langsung variabel lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan dapat dibuktikan dengan nilai koefisien jalur (β) sebesar 0.358 atau 35.8% dengan nilai signifikansi 0.004 lebih kecil dari 0.05 ($0.004 < 0.05$). Melalui perhitungan pengaruh tidak langsung, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja karyawan sebagai variabel mediator dalam hubungan lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan dengan variabel mediator motivasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh hasil perhitungan *indirect effect* sebesar 0,280 atau 28% dan bernilai positif. Artinya semakin baik lingkungan kerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Hasil perhitungan *total effect* sebesar 0,638 atau 63,8% menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja karyawan dapat memperkuat hubungan variabel lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Kediri tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan analisis deskriptif penelitian yang telah dilakukan bahwa rata-rata atau *grand mean* distribusi jawaban responden menilai variabel lingkungan kerja karyawan (X) yaitu sebesar 4,4, variabel motivasi kerja karyawan sebesar 4,3 dan variabel kinerja karyawan 4,3. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja karyawan sangat baik, motivasi kerja karyawan sangat tinggi, dan kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Kediri sangat baik.
2. Lingkungan kerja karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis dimana nilai koefisien jalur (β) sebesar 0,632 dengan nilai Signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Apabila lingkungan kerja karyawan semakin baik, maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Kediri.
3. Lingkungan kerja karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur (β) sebesar 0.358 dengan nilai Signifikansi sebesar $0.004 < 0.05$. Apabila

lingkungan kerja karyawan semakin baik, maka semakin baik pula kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Kediri.

4. Motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur (β) sebesar 0.443 dengan nilai Signifikansi sebesar $0.001 < 0.05$. Apabila motivasi kerja karyawan mengalami peningkatan maka akan diikuti pula dengan peningkatan kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Kediri.

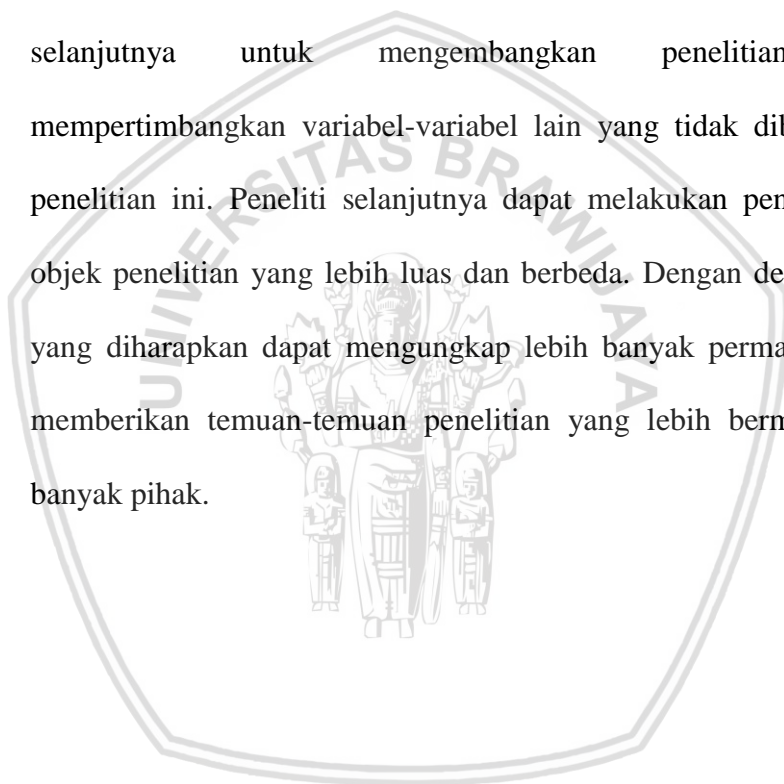
B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain :

1. PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Kediri sebaiknya mempertahankan lingkungan kerja karyawan karena berdasarkan analisis deskriptif variabel lingkungan kerja karyawan memiliki nilai *grand mean* sebesar 4.4 dimana dikategorikan sangat baik. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga akan melahirkan suatu kinerja yang baik pula.
2. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja karyawan dan motivasi kerja karyawan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Mengingat kinerja karyawan merupakan

faktor penting dalam mencapai keberhasilan perusahaan, maka PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Kediri harus senantiasa mempertahankan dan meningkatkan aspek lingkungan kerja karyawan serta motivasi kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja secara optimal sehingga menghasilkan kinerja yang memuaskan.

3. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian pada objek penelitian yang lebih luas dan berbeda. Dengan demikian hasil yang diharapkan dapat mengungkap lebih banyak permasalahan dan memberikan temuan-temuan penelitian yang lebih bermanfaat bagi banyak pihak.



DAFTAR PUSTAKA

- Amir, M. Faisal. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Andayani, N.R & Makian, P. 2016. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT PCI Elektronik International). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis* Vol 4 Nomor 1 Hal: 41-46.
- Ardyani, N.A & Nugrahaeni, R. 2017. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kualitas kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT PLN (Persero) Kantor Distribusi Jateng dan D.I.Yogyakarta). *Diponegoro Journal Of Management* Vol 6 Nomor 4 Hal 1-10
- Arikunto, Suharismi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bungin, Burhan. 2008. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Bisnis serta Ilmu-ilnu Sosial Lainnya*. Jakarta : Kencana.
- Citraningtyas, N & Djastuti, Indi. 2017. Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Hotel Megaland Solo). *Diponegoro Journal Of Management* Vol 6 Nomor 4 Hal: 1-11.
- Danim, S. 2004. *Metodologi Penelitian Untuk Ilmu-Ilmu Perilaku*. Jakarta: Bumi Aksara
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro

- Hariandja, Marihot Tua Effendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi aksara
- Hasan, Iqbal. 2009. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistika*. Edisi Keempat. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Lewa, S. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, AP. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Nazir, Mohammad. 2009. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nuraida, Ida. 2008. *Manajemen Administrasi Perkantoran*. Yogyakarta: Kanisius.
- Prakoso, D.R. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol 14 Nomor 2.
- Riduwan dan Kuncoro, Engkos Achmad. 2017. *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur*. Bandung : Alfabeta.
- Saydam, G.2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (human resources management)*. Jakarta: Djambatan.
- Sedarmayanti, 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti, 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Simanjuntak. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit FE-UI.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Suparyatmi, M & Sudarwati. 2013. Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dishub Kominfo Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Paradigma* Vol 11 Nomor 2 Hal: 12-24.

Wursanto, Ignasius. 2009. *Dasar- Dasar Ilmu Organisasi*. Edisi 2. Yogyakarta: Andi.

www.telkom.co.id, diakses tanggal 02 Januari 2018



LAMPIRAN 1 KUESIONER

KUESIONER
PENELITIAN SKRIPSI
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

Kepada Yth.

Bapak / Ibu Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Kediri

Di tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyusunan skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Kediri)”**, saya mengharap kesedian Bapak / ibu untuk meluangkan waktu menjadi responden dengan cara mengisi kuesioner ini. Jawaban yang Bapak/ Ibu berikan saya jamin kerahasiaanya, karena semata – mata hanya untuk kepentingan akademis dalam penyusunan skripsi.

Atas bantuan dan kesediaan Bapak/ Ibu, saya sampaikan terimakasih.

Hormat Saya,

Liulil Chotifatun Nisya'
145030201111124

No Responden:.....
(diisi oleh peneliti)

Berikut merupakan pertanyaan mengenai identitas pribadi anda. Anda dipersilahkan menjawab dengan memberi tanda centang (✓) pada salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan.

1. Usia Anda

- ☐ 21 – 25 tahun
- ☐ 26 – 30 tahun
- ☐ 31 – 35 tahun
- ☐ 36 – 40 tahun
- ☐ 41 – 45 tahun
- ☐ 46 – 50 tahun
- ☐ ≥ 51 tahun

2. Jenis Kelamin

- ☐ Pria
- ☐ Wanita

3. Status Pernikahan

- ☐ Menikah
- ☐ Belum menikah

4. Masa Kerja Anda di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Kediri

- ☐ < 1 tahun
- ☐ 1 – 5 tahun
- ☐ 6 – 10 tahun
- ☐ 11 – 15 tahun
- ☐ > 15 tahun

5. Pendidikan Terakhir

- ☐ SMA
- ☐ D1/D2/D3
- ☐ Sarjana



Petunjuk pengisian :

1. Pilih hanya satu jawaban pada setiap pertanyaan.
2. Beri tanda (✓) sesuai pendapat anda pada kotak jawaban yang tersedia dengan ketentuan sebagai berikut :
 SS : Sangat Setuju
 S : Setuju
 RR : Ragu – Ragu
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju

1. Lingkungan Kerja Karyawan (X)

No	Pertanyaan	SS (5)	S (4)	RR (3)	TS (2)	STS (1)
1.	Penerangan pada ruang kerja anda sudah merata dan memadai					
2.	Sirkulasi udara pada ruang kerja anda sudah baik					
3.	Suhu ruangan pada ruang kerja anda sudah sesuai					
4.	Penggunaan warna dinding pada ruang kerja anda sudah sesuai					
5.	Tidak terdapat kebisingan pada ruang kerja anda					
6.	Tidak terdapat bau-bauan yang menyengat pada ruang kerja anda					
7.	Petugas keamanan atau <i>security</i> di lingkungan kantor anda sudah menjalankan fungsinya					
8.	Sarana alat pemadam kebakaran di lingkungan kantor anda sudah memadai					
9.	Selama anda bekerja terjalin komunikasi yang baik dengan atasan					
10.	Selama anda bekerja terjalin hubungan yang harmonis dengan atasan					
11.	Selama anda bekerja terjalin komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja					
12.	Selama anda bekerja terjalin hubungan keakraban dengan sesama rekan kerja					

2. Motivasi Kerja Karyawan (Z)

No	Pertanyaan	SS (5)	S (4)	RR (3)	TS (2)	STS (1)
1.	Gaji yang anda terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang diselesaikan					
2.	Anda merasa nyaman ketika melaksanakan pekerjaan					

3.	Hubungan anda dengan atasan berjalan dengan baik					
4.	Hubungan anda dengan rekan kerja berjalan dengan baik					
5.	Anda memiliki peluang mengembangkan karir di perusahaan					
6.	Anda memiliki peluang mengembangkan potensi diri di perusahaan					

3. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	SS (5)	S (4)	RR (3)	TS (2)	STS (1)
1.	Anda teliti ketika menyelesaikan pekerjaan					
2.	Mutu hasil kerja anda sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan					
3.	Kuantitas hasil kerja anda sesuai standar yang ditetapkan perusahaan					
4.	Kuantitas hasil kerja anda melebihi standar yang ditetapkan perusahaan					
5.	Anda menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
6.	Anda menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditetapkan perusahaan					

LAMPIRAN 2 HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL LINGKUNGAN KERJA KARYAWAN



Correlations

	X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.1.4	X.1.5	X.1.6	X.1.7	X.1.8	X.2.1	X.2.2	X.2.3	X.2.4	X
Pearson Correlation	1	,732**	,530**	,536**	,396*	,342	-,042	,134	,464**	,327	,330	,261	,700**
X.1.1 Sig. (2-tailed)		,000	,003	,002	,031	,064	,825	,481	,010	,077	,075	,164	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	,732**	1	,530**	,259	,530**	,342	,116	,134	,464**	,327	,330	,396*	,719**
X.1.2 Sig. (2-tailed)	,000		,003	,167	,003	,064	,542	,481	,010	,077	,075	,031	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	,530**	,530**	1	,172	,457*	,385*	-,005	,067	,384*	,384*	,261	,186	,607**
X.1.3 Sig. (2-tailed)	,003	,003		,363	,011	,035	,978	,724	,036	,036	,164	,326	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	,536**	,259	,172	1	,172	,010	,071	,208	,367*	,226	,259	,312	,501**
X.1.4 Sig. (2-tailed)	,002	,167	,363		,363	,956	,710	,271	,046	,230	,167	,094	,005
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	,396*	,530**	,457*	,172	1	,233	,154	,336	,247	,247	,396*	,321	,626**
X.1.5 Sig. (2-tailed)	,031	,003	,011	,363		,215	,417	,069	,188	,188	,031	,083	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	,342	,342	,385*	,010	,233	1	,202	-,151	,431*	,431*	,191	,385*	,516**
X.1.6 Sig. (2-tailed)	,064	,064	,035	,956	,215		,284	,426	,017	,017	,311	,035	,004
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	-,042	,116	-,005	,071	,154	,202	1	-,079	,032	,354	,274	,472**	,334**
X.1.7 Sig. (2-tailed)	,825	,542	,978	,710	,417	,284		,679	,866	,055	,143	,008	,001
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Pearson Correlation	,134	,134	,067	,208	,336	-,151	-,079	1	,272	,136	,535**	,202	,398**
X.1.8 Sig. (2-tailed)	,481	,481	,724	,271	,069	,426	,679		,146	,473	,002	,285	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	,464**	,464**	,384*	,367*	,247	,431*	,032	,272	1	,583**	,464**	,384*	,708**
X.2.1 Sig. (2-tailed)	,010	,010	,036	,046	,188	,017	,866	,146		,001	,010	,036	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	,327	,327	,384*	,226	,247	,431*	,354	,136	,583**	1	,464**	,659**	,708**
X.2.2 Sig. (2-tailed)	,077	,077	,036	,230	,188	,017	,055	,473	,001		,010	,000	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	,330	,330	,261	,259	,396*	,191	,274	,535**	,464**	,464**	1	,530**	,700**
X.2.3 Sig. (2-tailed)	,075	,075	,164	,167	,031	,311	,143	,002	,010	,010		,003	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	,261	,396*	,186	,312	,321	,385*	,472**	,202	,384*	,659**	,530**	1	,702**
X.2.4 Sig. (2-tailed)	,164	,031	,326	,094	,083	,035	,008	,285	,036	,000	,003		,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	,700**	,719**	,607**	,501**	,626**	,516**	,334	,398*	,708**	,708**	,700**	,702**	1
X Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,005	,000	,004	,071	,029	,000	,000	,000	,000	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

□

LAMPIRAN 3 HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL MOTIVASI KERJA KARYAWAN

Correlations

	Z.1.1	Z.1.2	Z.2.1	Z.2.2	Z.3.1	Z.3.2	Z
Pearson Correlation	1	,365*	,262	,257	,505**	,099	,681**
Z.1.1 Sig. (2-tailed)		,047	,161	,171	,004	,604	,000
N	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	,365*	1	-,029	,106	,059	,099	,427*
Z.1.2 Sig. (2-tailed)	,047		,878	,578	,755	,604	,000
N	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	,262	-,029	1	,259	,327	,342	,606**
Z.2.1 Sig. (2-tailed)	,161	,878		,167	,077	,064	,000
N	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	,257	,106	,259	1	,367*	,323	,640**
Z.2.2 Sig. (2-tailed)	,171	,578	,167		,046	,081	,000
N	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	,505**	,059	,327	,367*	1	,277	,704**
Z.3.1 Sig. (2-tailed)	,004	,755	,077	,046		,138	,000
N	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	,099	,099	,342	,323	,277	1	,579**
Z.3.2 Sig. (2-tailed)	,604	,604	,064	,081	,138		,001
N	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	,681**	,427*	,606**	,640**	,704**	,579**	1
Z Sig. (2-tailed)	,000	,019	,000	,000	,000	,001	
N	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN 4 HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA KARYAWAN

Correlations

	Y.1.1	Y.1.2	Y.2.1	Y.2.2	Y.3.1	Y.3.2	Y
Pearson Correlation	1	,373*	,202	,053	-,107	,202	,494**
Y.1.1 Sig. (2-tailed)		,042	,284	,780	,575	,284	,001
N	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	,373*	1	,279	,250	-,050	,279	,624**
Y.1.2 Sig. (2-tailed)	,042		,136	,183	,793	,136	,000
N	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	,202	,279	1	,279	,111	,441*	,655**
Y.2.1 Sig. (2-tailed)	,284	,136		,136	,558	,015	,000
N	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	,053	,250	,279	1	,100	,279	,579**
Y.2.2 Sig. (2-tailed)	,780	,183	,136		,599	,136	,001
N	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	-,107	-,050	,111	,100	1	,279	,396**
Y.3.1 Sig. (2-tailed)	,575	,793	,558	,599		,136	,000
N	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	,202	,279	,441*	,279	,279	1	,706**
Y.3.2 Sig. (2-tailed)	,284	,136	,015	,136	,136		,000
N	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	,494**	,624**	,655**	,579**	,396*	,706**	1
Y Sig. (2-tailed)	,006	,000	,000	,001	,030	,000	
N	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN 5 HASIL UJI RELIABILITAS

Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Karyawan

Case Processing Summary

	N	%
Valid	30	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,842	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X.1.1	48,40	10,524	,616	,822
X.1.2	48,40	10,455	,639	,820
X.1.3	48,43	10,875	,506	,831
X.1.4	48,50	11,293	,387	,839
X.1.5	48,43	10,806	,528	,829
X.1.6	48,60	11,352	,414	,837
X.1.7	48,63	11,964	,222	,849
X.1.8	48,37	11,620	,269	,848
X.2.1	48,47	10,533	,627	,821
X.2.2	48,47	10,533	,627	,821
X.2.3	48,40	10,524	,616	,822
X.2.4	48,43	10,530	,619	,822

Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,657	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z.1.1	21,80	2,166	,493	,577
Z.1.2	21,80	2,579	,175	,685
Z.2.1	21,63	2,240	,369	,622
Z.2.2	21,73	2,202	,424	,602
Z.3.1	21,70	2,079	,509	,568
Z.3.2	21,83	2,351	,367	,622

Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,703	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1.1	21,27	2,133	,361	,688
Y.1.2	21,30	2,148	,368	,685
Y.2.1	21,40	1,766	,868	,526
Y.2.2	21,33	2,092	,442	,661
Y.3.1	21,27	2,478	,107	,766
Y.3.2	21,43	2,047	,625	,612

LAMPIRAN 6 DISTRIBUSI FREKUENSI VARIABEL

Variabel Lingkungan Kerja Karyawan

X.1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	19	32,8	32,8	32,8
Valid SS	39	67,2	67,2	100,0
Total	58	100,0	100,0	

X.1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
RR	4	6,9	6,9	6,9
Valid S	24	41,4	41,4	48,3
SS	30	51,7	51,7	100,0
Total	58	100,0	100,0	

X.1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
RR	5	8,6	8,6	8,6
Valid S	22	37,9	37,9	46,6
SS	31	53,4	53,4	100,0
Total	58	100,0	100,0	

X.1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	3	5,2	5,2	5,2
RR	4	6,9	6,9	12,1
Valid S	23	39,7	39,7	51,7
SS	28	48,3	48,3	100,0
Total	58	100,0	100,0	

X.1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	2	3,4	3,4	3,4
RR	7	12,1	12,1	15,5
Valid S	20	34,5	34,5	50,0
SS	29	50,0	50,0	100,0
Total	58	100,0	100,0	

X.1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
RR	9	15,5	15,5	15,5
Valid S	29	50,0	50,0	65,5
SS	20	34,5	34,5	100,0
Total	58	100,0	100,0	

X.1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	2	3,4	3,4	3,4
RR	8	13,8	13,8	17,2
Valid S	28	48,3	48,3	65,5
SS	20	34,5	34,5	100,0
Total	58	100,0	100,0	

X.1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	26	44,8	44,8	44,8
Valid SS	32	55,2	55,2	100,0
Total	58	100,0	100,0	

X.2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	30	51,7	51,7	51,7
Valid SS	28	48,3	48,3	100,0
Total	58	100,0	100,0	

X.2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	37	63,8	63,8	63,8
Valid SS	21	36,2	36,2	100,0
Total	58	100,0	100,0	

X.2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	28	48,3	48,3	48,3
Valid SS	30	51,7	51,7	100,0
Total	58	100,0	100,0	

X.2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	31	53,4	53,4	53,4
Valid SS	27	46,6	46,6	100,0
Total	58	100,0	100,0	

Variabel Motivasi Kerja Karyawan

Z.1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	1	1,7	1,7	1,7
RR	12	20,7	20,7	22,4
Valid S	20	34,5	34,5	56,9
SS	25	43,1	43,1	100,0
Total	58	100,0	100,0	

Z.1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	2	3,4	3,4	3,4
RR	11	19,0	19,0	22,4
Valid S	27	46,6	46,6	69,0
SS	18	31,0	31,0	100,0
Total	58	100,0	100,0	

Z.2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	21	36,2	36,2	36,2
Valid SS	37	63,8	63,8	100,0
Total	58	100,0	100,0	

Z.2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	30	51,7	51,7	51,7
Valid SS	28	48,3	48,3	100,0
Total	58	100,0	100,0	

Z.3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	3	5,2	5,2	5,2
RR	6	10,3	10,3	15,5
Valid S	26	44,8	44,8	60,3
SS	23	39,7	39,7	100,0
Total	58	100,0	100,0	

Z.3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
RR	6	10,3	10,3	10,3
Valid S	32	55,2	55,2	65,5
SS	20	34,5	34,5	100,0
Total	58	100,0	100,0	

Variabel Kinerja Karyawan**Y.1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
RR	9	15,5	15,5	15,5
Valid S	25	43,1	43,1	58,6
SS	24	41,4	41,4	100,0
Total	58	100,0	100,0	

Y.1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
RR	5	8,6	8,6	8,6
Valid S	25	43,1	43,1	51,7
SS	28	48,3	48,3	100,0
Total	58	100,0	100,0	

Y.2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RR	3	5,2	5,2	5,2
S	24	41,4	41,4	46,6
SS	31	53,4	53,4	100,0
Total	58	100,0	100,0	

Y.2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RR	3	5,2	5,2	5,2
S	29	50,0	50,0	55,2
SS	26	44,8	44,8	100,0
Total	58	100,0	100,0	

Y.3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RR	4	6,9	6,9	6,9
S	33	56,9	56,9	63,8
SS	21	36,2	36,2	100,0
Total	58	100,0	100,0	

Y.3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	5,2	5,2	5,2
RR	13	22,4	22,4	27,6
S	24	41,4	41,4	69,0
SS	18	31,0	31,0	100,0
Total	58	100,0	100,0	

LAMPIRAN 7 HASIL ANALISIS JALUR (*PATH ANALYSIS*)

Model Sub Struktur 1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.632 ^a	.399	.388	1.31658

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Karyawan

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	64.447	1	64.447	37.180	.000 ^b
	Residual	97.070	56	1.733		
	Total	161.517	57			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.812	2.790		3.158	.003
	Lingkungan Kerja	.321	.053	.632	6.098	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan

Model Sub Struktur 2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.525	.507	1.01393

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja karyawan, Lingkungan Kerja karyawan

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	62.371	2	31.186	30.335	.000 ^b
	Residual	56.543	55	1.028		
	Total	118.914	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Karyawan, Lingkungan Kerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.754	2.332		3.324	.002
	Lingkungan Kerja Karyawan	.156	.052	.358	2.982	.004
	Motivasi Kerja Karyawan	.380	.103	.443	3.695	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

LAMPIRAN 8 *CURICULUM VITAE*

CURICULUM VITAE

A. Data Pribadi

1. Nama : Liulil Chotifatun Nisya'
2. NIM : 145030201111124
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Tempat, Tanggal Lahir : Kediri, 08 September 1996
5. Agama : Islam
6. Alamat : JL. Rinjani, Lingkungan Klotok RT 19 RW 04
Kec. Mojoroto Kota Kediri.
7. Email : nis.yaa08@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. SD Islam Pojok II : Tahun 2002 - 2008
2. MTs Negeri 1 Kediri : Tahun 2008 - 2011
3. SMA Negeri 5 Kediri : Tahun 2011 - 2014
4. Universitas Brawijaya Malang : Tahun 2014 - 2018

C. Pengalaman Magang

PT Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Malang.

